



**GEHIGARRIA - SEPARATA**  
**ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN**  
**ALDIZKARI OFIZIALA**  
**BOLETIN OFICIAL**  
**DEL TERRITORIO HISTORICO DE ALAVA**

---

10 zk. - 2001-1-24

24-1-2001 - nº 10

---

**HITZARMEN KOLEKTIBOAK - CONVENIOS COLECTIVOS**

**INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD  
GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEA**




**VISTO:** El texto del Convenio Colectivo del **INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD / GAZTEDIAREN FORU ERAKUNDEA**, con código de convenio 0102221, recibido en esta Delegación Territorial del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, el día 19 de diciembre de 2000, suscrito por la parte Social por **D. Jesús Ángel García Conde, D. Francisco Nieto del Caño, D. Carlos Narcue Mtz. de Antoñana y Dña. Gregoria García Pérez**, y en representación de la parte empresarial **D. José Luis Ainsua Díaz-Peña**, el día 23 de octubre de 2000 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (B.O.E. del 25.03.95), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**ESTA DELEGACION TERRITORIAL DE TRABAJO DE ALAVA**

**A C U E R D A :** Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín oficial del Territorio Histórico de Álava.

Vitoria-Gasteiz, a 26 de diciembre de 2000

  
EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO  
JUSTIZIA, LAN  
ETA GIZARTE  
SEGURANTZA SAILA  
Arabako Lurralde Ordezkaritza  
**Francisco Nieto del Caño**  
DELEGACION TERRITORIAL  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
Delegación Territorial de Álava

En Vitoria-Gasteiz a las 12 horas del 3.11.00 se reúnen el Director Gerente del Instituto Foral de la Juventud-Gaztediaren Foru Erakundea don José Luis Ainsua Díaz-Peña y los componentes del Comité de Empresa don Carlos Narcue Martínez de Antoñana, don Jesús Ángel García Conde, doña Gregoria Pérez y don Francisco Nieto del Caño, a fin de dar por finalizado el período de negociación y una vez leído el Convenio Colectivo se procede a su aprobación por los abajo firmantes y miembros de la Comisión Negociadora.

Tanto el Director-Gerente como los miembros de la Comisión Negociadora del Instituto Foral de la Juventud-Gaztediaren Foru Erakundea, acuerdan mantener una próxima reunión el 15-12-00.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión firmando todos los asistentes:

JOSE LUIS DIZ PEÑA  
CARLOS NARCUE MARTINEZ DE ANTOÑANA  
JESUS ANGEL GARCIA CONDE  
GREGORIA GARCIA PEREZ  
FRANCISCO NIETO DEL CAÑO.

**REGULACION DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL PERSONAL AL SERVICIO  
DEL INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD-GAZTEDIAREN FORU ERAKUNDEA  
EN 2000-2001**

**GAZTEDIAREN FORU ERAKUNDEAREN ZERBITZUKO  
LANGILEGOAREN ENPLEGU BALDINTZEN  
2000-2001 URTETARAKO ARAUKETA.**

Artículo 1º. Aplicación.

El ARCEPAFE para 1999, excepto los artículos, 6º, 7º, 14º, 15º, 17º 1, 20º, 22º 3, 29º, 30º, 67º A), 71º, 73º, 75º, 76º, 80º, 89º, 92º, 118, D.Ad.1ª, D.Tr. 1ª 1 A C), D. Tr. 4ª, D.Tr. 5ª, y D. Final 1ª y aquellos otros de su texto que se relacionen directamente con los mismos se aplicarán en el Instituto Foral de la Juventud-Gaztediaren Foru Erakundea de conformidad con la interpretación que fija el presente protocolo y que se adjunta como Anexo I.

Aº 2º. Tiempo de trabajo.

La jornada laboral en los años 2000 y 2001 queda establecida en mil seiscientos treinta y dos (1.632) y mil quinientos noventa y dos (1.592) horas anuales, respectivamente, excepto para Directores de albergues y para quienes tengan dedicación exclusiva o especial.

La pausa de la jornada diaria no será superior a veinte minutos y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Aº 3º. Calendario laboral.

1. El calendario laboral se establecerá para cada uno de los Centros de trabajo en función de las necesidades peculiares del servicio pactándose previamente con los representantes del personal.

2. Sólo en el supuesto de que se produjesen modificaciones de excepcional entidad respecto de la ocupación prevista para un albergue, la Dirección del Instituto Foral de la Juventud-Gaztediaren Foru Erakundea, informando previamente a la representación de los trabajadores, podrá introducir las obligadas variaciones, comunicándolas al interesado con una anticipación de, al menos, setenta y dos horas.

3. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se atenderán las peticiones fundadas de los trabajadores para variar su calendario, mediando, en todo caso, un preaviso mínimo de setenta y dos horas.

4. No se tendrá en cuenta, a efecto de la duración de jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos extraordinarios o urgentes.

Aº 4º. Trabajo Nocturno.

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en dicho

período se considerará realizada toda ella en turno de noche.

A° 5°. Descanso semanal.

1. El descanso semanal de día y medio ininterrumpido, se observará en los albergues en turnos rotatorios en cualquiera de los días de la semana, procurando, siempre que lo permita el servicio, que sea en sábado y domingo.

2. La compensación, para quienes, por su trabajo habitual, no pueden disfrutar de dicho descanso en fines de semana esta recogida en la tabla final de retribuciones.

A° 6°. Vacaciones.

1. Todos los empleados y empleadas del Instituto Foral de la Juventud, tendrán derecho, como mínimo, a 24 días laborales de duración, contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor.

Las fechas de disfrute de vacaciones se fijarán en función de las necesidades del servicio.

2. Las correspondientes al personal de los albergues se establecerán en dos períodos:

A. El primero de ellos, con una duración de quince días naturales, entre la segunda quincena de agosto y el mes de septiembre.

B. El segundo de quince días naturales, más los que correspondan por aplicación del A° 30 del ARCEPAFE, entre los meses de enero y febrero.

3. Los días de incremento vacacional que correspondan como consecuencia del mencionado A° 30 del ARCEPAFE se podrán disfrutar, sin ampliar las vacaciones del punto 2.A, en las fechas que desee el trabajador siempre que así lo permita la organización del servicio y se comunique con una anticipación de siete días.

A° 7°. Retribuciones.

Las retribuciones que pueden percibir los empleados del Instituto son:

A) Retribuciones básicas:

a) Sueldo

b) Trienios.

B) Retribuciones complementarias:

a) Complemento Personal Familiar

b) Complemento Personal Transitorio.

2. Si algún trabajador del Instituto fuese funcionario público, se adaptarán sus retribuciones a las previstas para el puesto que ocupe.

3. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a un trienio por cada novecientos noventa días de alta en la nómina de haberes.

A° 8°. Sueldo.

El sueldo a que cada trabajador tiene derecho es el que corresponda al puesto que desempeñe, según se recoge en la tabla final de retribuciones.

A° 9°. Fijación retributiva

1. Las retribuciones para el año 2000 experimentarán un incremento del 2%, con respecto a las del ejercicio 1999.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

2. Las retribuciones para el año 2001 se establecerán en su momento.

A° 10°. Regulación de anticipos.

1. Los empleados fijos continuos podrán solicitar anticipos reintegrables con un tope máximo de setecientos cincuenta mil pesetas, a devolver, a opción del empleado, en 12, 24 o 36 mensualidades, salvo baja en el trabajo, momento en que se reintegrará la totalidad del anticipo pendiente y con una dotación de tres millones de pta.

2. Los trabajadores fijos discontinuos podrán solicitar, durante su llamamiento, anticipos reintegrables en las mismas condiciones que los trabajadores fijos continuos, sin que el importe de dichos anticipos pueda superar el de las mensualidades pendientes hasta el final del llamamiento, debiendo reintegrar la totalidad del anticipo pendiente al finalizar dicho llamamiento.

En posteriores llamamientos podrán repetir la solicitud, con las mismas condiciones, hasta alcanzar las cantidades indicadas en el punto 1.

3. Cuando concurren varias solicitudes de anticipos reintegrables y no pudieran atenderse todas, tendrán preferencia para acceder a los mismos aquellos trabajadores que hubieran finalizado la devolución de un anticipo con más de doce meses de antelación y los que no hubieran solicitado con anterioridad anticipo alguno.

A° 11°. Retribución por trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La penosidad, toxicidad, peligrosidad o cualquier otra circunstancia del trabajo en cualquiera de sus grados de intensidad, que haya sido considerada al fijar la valoración del puesto de trabajo, no dará derecho al percibo de ningún complemento retributivo.

A° 12°. Beneficios sociales de los contratados temporales.

No será de aplicación a las personas con contrato de duración determinada los beneficios sociales, excepción hecha de los seguros que se regulará en los términos que señala el A° 27 del presente protocolo.

A° 13° Adquisición primera vivienda.

El nacimiento del derecho para efectuar la solicitud de concesión de la subvención de interés por adquisición de vivienda se produce en el momento en que se firma la escritura de compraventa y, se solicita el préstamo personal o hipotecario para hacer frente a la compra de la vivienda.

En caso de incorporaciones de nuevos empleados, el derecho nace en el momento de su alta en el Instituto.

1. La cuantía máxima del préstamo auxiliable se establece en 7.350.000,- pta. La ayuda máxima será de tres puntos de interés, siempre que se acredite el abono de los mismos.

2. La concesión de abono de intereses establecido en este artículo se refiere a la adquisición de la vivienda habitual y se concederá por una sola vez.

3. El abono de intereses corresponderá a la cuantía de préstamo máximo indicada en el punto 1 y por un período de cinco años, abonándose en veinte trimestres consecutivos.

4. Las condiciones aplicables a las solicitudes de concesión, serán las vigentes en el momento del nacimiento del derecho independientemente de la fecha de solicitud.

5. La justificación a acompañar a la solicitud será:

. Fotocopia de la escritura de compraventa de la vivienda.

. Fotocopia de la escritura de préstamo hipotecario o póliza de préstamo con indicación del bien a cuya compra se destina.

6. Los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán de esta ayuda durante los períodos de llamamiento, interrumpiéndose por tanto, cuando no haya un efectivo trabajo al servicio del Instituto.

A° 14°. Ayuda Familiar.

1. Se abonará mil seiscientos veinticinco pesetas/mes por cónyuge y setecientos cincuenta pesetas/mes por hijo que no perciban ingresos, que convivan con el trabajador y que estén a su cargo.

2. La ayuda por hijo/a dejará de percibirse al cumplir la edad de 18 años.

Podrá ampliarse hasta los 23 años como máximo la percepción de la citada ayuda, cuando se justifique fehacientemente que el hijo/a está en situación de desempleo y no cobre subsidio o curse estudios. Igualmente en los supuestos de invalidez que implique dependencia económica, debidamente justificada, se continuará abonando.

3. En el supuesto que los dos cónyuges sean empleados del Instituto, sólo se generará el derecho a esta ayuda en favor de uno de ellos, quedando a elección de los mismos, la designación del receptor.

4. Para percibir la ayuda, será necesario justificar anualmente, el derecho a la misma. El receptor vendrá obligado a comunicar los cambios que se produzcan en la situación de los beneficiarios dentro del mes en que se rigen.

A° 15°. Natalidad.

1. Se concede una ayuda en concepto de natalidad de diez mil pesetas por cada hijo.

2. En el supuesto de que ambos padres sean empleados del Instituto sólo tendrá derecho a la ayuda uno de ellos.

A° 16°. Becas y Ayudas de Estudios.

La partida destinada a Becas para el año 2000 queda fijada en DOSCIENTAS SETENTA Y TRES MIL (273.000) pta, sin perjuicio de lo que se establezca para el año 2001. Se acudirá al prorrateo en caso de que la partida fuera insuficiente para satisfacer todas las solicitudes del ejercicio.

Las bases se darán a conocer en el mes de noviembre.

A° 17°. Asistencia a Cursos.

Los cursillos necesarios para la formación y adaptación del personal a las nuevas tecnologías instauradas para incrementar la productividad, eficacia y celeridad en la administración y/o por necesidades del servicio, serán expresamente autorizados por la Dirección del Instituto y se procurará que, en la medida de lo posible, se desarrollen dentro del horario de trabajo. Cuando no fuese posible realizarlos dentro de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a compensar las horas invertidas en dichos cursillos, por tiempo de disfrute, siempre que estén referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto del solicitante.

A° 18°. Retribuciones en la situación de I.T. y de Maternidad.

1. En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal y por Maternidad, percibirán hasta la totalidad de sus haberes durante un período máximo de seis meses:

- los trabajadores fijos continuos mientras estén en plantilla.
- los trabajadores fijos discontinuos mientras dure el periodo previsto para su llamamiento.

En cualquier caso se tendrá en cuenta lo que dispone el artículo siguiente.

2. Cuando la duración de la baja sea superior a seis meses, para continuar percibiendo el anterior complemento, será preciso, además, que su caso sea favorablemente informado por el voto mayoritario de los componentes de una Comisión integrada por un representante del Instituto, otro del Servicio de Medicina de Empresa de la Diputación y otro del Comité de Empresa.

A° 19°. Seguimiento de las bajas por I.T. y por Maternidad.

En los casos de enfermedad, accidente o maternidad, el Instituto podrá seguir el desarrollo de los procesos de baja a través de los medios que considere oportuno, girando visitas domiciliarias, apoyando los tratamientos con intervención del Servicio de Medicina de Empresa de la Diputación, regulando la presencia en el domicilio, etc.

A° 20°. Gastos de Locomoción.

Quienes tuviesen que guardar vehículos en el Parque de Servicios de la Diputación y debido a su horario o a cualquier otra circunstancia no puedan utilizar transporte facilitado por la Diputación o por el Instituto, percibirán dos mil sesenta y nueve pesetas por mes de trabajo, duplicándose este importe en caso de jornada partida.

A° 21°. Comida por cuenta del Instituto.

Siempre que su horario coincida con el del comedor y sea compatible con las obligaciones laborales, los trabajadores de los albergues cuya jornada se prolonga a partir de las catorce horas o de las veintiuna tendrán derecho, respectivamente, a la comida o cena en las condiciones normales del centro.

La duración máxima de la pausa diaria a que se refiere el A° 2° será de media hora para estos servicios.

A° 22°. Fundación Laboral San Prudencio.

El Instituto acordará con la Fundación Laboral "San Prudencio" la afiliación de sus trabajadores comprometiéndose al abono de las cuotas a partir del 1 de enero de 2001.

Para trabajadores fijos discontinuos dicha afiliación se mantendrá, únicamente, mientras dure el período de llamamiento.

Los trabajadores no fijos podrán disfrutar de los servicios de la Fundación Laboral "San Prudencio" mientras esté en vigor su relación laboral con el Instituto y la misma tenga una duración superior a seis meses.

A° 23°. Ropa de trabajo.

El Instituto proporcionará a sus empleados ropa, calzado, prendas de protección y demás elementos necesarios en cada caso para el mejor desempeño de sus funciones con la periodicidad adecuada.

A° 24°. Llamamiento de trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial.-

1. El llamamiento de trabajadores fijos discontinuos para su puesto y se efectuará por orden de antigüedad en el Instituto como fijo discontinuo o fijo a tiempo parcial y, de persistir la igualdad, primarán los resultados obtenidos en las pruebas de acceso al puesto.

2. La renuncia al desempeño del trabajo ofrecido en un llamamiento no supondrá la extinción del contrato siempre que concurra causa suficiente para ello a juicio de la Dirección del Instituto, pasando, en todo caso, al último lugar del escalafón, pudiendo aplicarse esta excepción una sola vez, por lo que la repetición de la renuncia se considerará, a todos los efectos, como dimisión por el trabajador a que se refiere el A° 49 del Estatuto de los Trabajadores.

A° 25°. Contratación para trabajos de duración determinada.

1. Los trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial tendrán derecho preferente a la ocupación de vacantes temporales adaptándose su regulación a lo previsto en el artículo precedente.

2. En ausencia de los anteriores se ofrecerá la vacante a quienes constituyan la bolsa de trabajo para el puesto, siendo el orden de llamamiento el que resulte, en primer lugar, del mayor tiempo de trabajo en el Instituto a partir del 01.07.95 y, después, de las puntuaciones de la pruebas de selección.

La renuncia a la ocupación de la plaza supondrá el paso al último lugar de la bolsa.

3. A falta de los anteriores se solicitará del INEM posibles candidatos. A las pruebas de selección que se les aplique acudirá con voto un representante de los trabajadores.

4. De no resolverse la vacante con los anteriores procesos, la Dirección podrá cubrirlos como estípite oportuno previa información al Comité de Empresa.

A° 26° Excedencias.

La regulación de las excedencias se acomodará en todos sus aspectos a lo que dispone el A° 46 del Estatuto de los Trabajadores.

A° 27°. Seguros .

1. Seguro de Accidentes Corporales.

Con independencia de los seguros sociales obligatorios, el Instituto contratará para todos sus trabajadores un seguro colectivo de accidentes corporales por un capital individual de doce millones de pesetas en caso de muerte y de dieciséis millones máximo en caso de invalidez permanente total.

2. Seguro de Vida e Invalidez.

La cobertura del seguro de vida e invalidez se fija en CUATRO MILLONES QUINIENTAS MIL (4.500.000,-) pta, sin perjuicio de la ampliación establecida para los trabajadores fijos.

A° 28°. Licencias y Permisos.

1. Licencia por adopción o acogimiento: En el caso de niños/as menores de edad y mayores de 6 años, se amplía la duración de la licencia a 2 meses.

2. Licencia por fallecimiento: Se iguala la licencia por fallecimiento de hijos/as a la licencia por fallecimiento del cónyuge, es decir, 5 días.

3. Permiso para la realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna: Para la realización de pruebas de promoción profesional tanto dentro de la entidad como para pruebas en otra Administración Local o Foral se concederán permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

A° 29°.- Elkarkidetzeta. Plan de Pensiones.

Se continuará con las aportaciones actuales incrementándolas para el año 2000 con un 0,5% más, por cada parte, al sistema de previsión.

Por tanto las aportaciones a realizar, tanto por parte de los empleados/as como por el Instituto son las siguientes:

	AÑO 2000 PTA./MES X 14
GRUPO A	6.084
GRUPO B	4.968
GRUPO C	4.075
GRUPO D y E	3.406

Durante el año 2001 se realizará una aportación de otro 0,5%, por ambas partes, al sistema de previsión.

La aportación al sistema de previsión se efectuará en las condiciones actuales, por lo que la misma está condicionada a la efectiva aportación de cada trabajador y trabajadora, en la misma cuantía.

Aº 30º. Jubilaciones anticipadas.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales:

EDAD	NÚMERO DE MENSUALIDADES
60 años	16
61 años	13
62 años	10
63 años	7
64 años	4

Se prorratearán dichas mensualidades en función de los cuatrimestres que falten desde la fecha de jubilación hasta el cumplimiento de la edad de 65 años, siempre que no se haya cumplido 64 años.

La cantidad mínima de cada mensualidad será de 267.444 pesetas para el año 2000 y de la cantidad que resulte, de acuerdo con el incremento retributivo que se fije, para el 2001.

Si la jubilación se produce con más de cinco años de antelación a la edad de jubilación forzosa, la prima será de 14 mensualidades en retribución íntegra brutas.

Disposiciones adicionales.

1. Por entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se designa una Comisión Paritaria compuesta por los miembros de la Comisión Negociadora.

2. Valoración de puestos de trabajo de la plantilla del Instituto Foral de la Juventud.

La Dirección del Instituto se compromete a iniciar los trabajos de valoración de la plantilla del Instituto durante la vigencia del presente convenio, a cuyo efecto se creará una comisión de seguimiento de dicha valoración antes del 31 de diciembre de 2000, con representación de ambas partes contratantes.

3. Política de Empleo.

En el Instituto se creará una Mesa Paritaria de Empleo compuesta por la representación del personal y del Instituto al objeto de:

- Estudiar la Oferta Pública de Empleo para la cobertura de las posibles vacantes existentes y las plazas que se necesiten cubrir como consecuencia de la reducción de la jornada laboral.

- Estudiar el número de vacantes presupuestarias y el de puestos de trabajo de nueva creación debido a la reducción de la jornada, a fin de que se refleje en los presupuestos correspondientes al 2001.

- La convocatoria de la Oferta Pública de Empleo, con las plazas ofrecidas y la negociación de las bases de dicha Oferta Pública de Empleo con la representación del personal, se realizará como máximo el 31 de diciembre de 2001, salvo acuerdo contrario de la Mesa de Empleo.

4. Cursos de Formación.-

Se acuerda crear una comisión para estudiar los posibles cursos de Formación Continua, encaminados a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados/as.

5. Fijación Retributiva.

La adecuación a la que se refiere el artículo 9.1 del convenio colectivo se refleja en el cuadro que se adjunta.

NIVEL DE VALORACION	HABERES ANUALES	IMPORTE TRIENIO
6	6.300.000	6.857
5	5.299.110.	6.857
4A	4.861.878	6.857
4B	4.099.366	6.857
3A	3.909.209	5.004
3B	3.801.722	5.004
3B	3.718.506	5.004
2A	3.528.898	5.004
2B	3.337.755	3.890
2C	3.147.586	3.890
1A	2.957.909	3.523

POR LA DIRECCIÓN DEL INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD  
D. JOSÉ LUIS AINSUA DIAZ-PEÑA

POR LA PARTE DE LOS TRABAJADORES  
D. FRANCISCO NIETO DEL CAÑO  
Dª GREGORIA GARCIA PEREZ  
D. CARLOS NARCUE MARTINEZ DE ANTOÑANA  
D. JESÚS ANGEL GARCIA CONDE

## ERANSKINA I

### 2000-2001 URTETARAKO EUSKADIKO UDAL ETA FORU ADMINISTRAZIOETAKO LANGILEGOAREN ENPLEGU BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN XV. AKORDIA.

#### AKORDIO PROPOSAMENA.

1999.EKO ABENDUAREN 31RA ARTE UDAL ETA FORU ADMINISTRAZIOEN ORDEZKARIEK ETA SEKTOREKO ZENTRAL SINDIKAL ORDEZKATZAILEEK EUSKADIKO UDAL ETA FORU ERAKUNDEEI HAUEN ZERBITZUPEKO LANGILERIAREN ENPLEGU BALDINTZEN GAJETAN AZALTZEN DIETENA

Vitoria-Gasteizen, 1999.eko uztailaren 1ean. BERAUEK BILDU ZIREN.

ALDE BATETIK, Udal eta Foru Administrazioen ordezkariak:

EUDEL-en ordezkariak (EUSKAL HERRIKO UDALEN ELKARTEA) :

Vicente Bilbao Goiri jauna.

Pablo Isasi Agirre jauna.

ARABAKO FORU ALDUNDIAREN ORDEZ:

Alberto Makazaga Castera jauna.

BIZKAIKO FORU ALDUNDIAREN ORDEZ:

Juan M<sup>a</sup> Aburto Rike jauna.

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN ALDETIK:

Jose Mari Armentia Makazaga jauna.

ETA BESTE ALDETIK, Udal eta Foru Administrazioetako zentral sindikal ordezkariak:

ELA-STV:

Josetxu Alonso Silveira jauna.

Carlos Fernández de Zañartu Sainz jauna.

Lidia González de Txabbarri Miranda anderea.

Rafa Orive Onaindi jauna.

Andoni Madariaga San José jauna.

Joseba Iturbe Aia.

LAB:

Agustín Gorbea Agirre jauna.

Txelo Pérez Martínez anderea.

CC.OO.:

Jose M<sup>a</sup> Galarraga Uriarte jauna.

Angel Madrazo Aja jauna.

UGT:

Andoni Etxebarria jauna.

IDAZKARIA:

Nekane Aldasoro Álvarez anderea.

## ANEXO I

### XV ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION LOCAL Y FORAL DE EUSKADI PARA 2000-2001

#### PROPUESTA DE ACUERDO.

QUE FORMULAN HASTA EL 31 DICIEMBRE DE 1.999 LOS REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL, EUDEL Y LAS CENTRALES SINDICALES REPRESENTATIVAS DEL SECTOR, A LAS ENTIDADES LOCALES Y FORALES DE EUSKADI EN MATERIA DE CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS MISMAS.

En Vitoria-Gasteiz a 1 de Julio de 1.997.

REUNIDOS.

DE UNA PARTE, representando a la Administración Local y Foral:

POR EUDEL (ASOCIACION DE MUNICIPIOS VASCOS) :

D. Vicente Bilbao Goiri.

D. Pablo Isasi Aguirre.

POR LA DIPUTACION FORAL DE ALAVA.

D. Alberto Makazaga Castera.

POR LA DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA:

D. Juan M<sup>a</sup> Aburto Rike.

Y POR LA DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA:

D. Jose Mari Armentia Makazaga.

Y DE LA OTRA PARTE, Las Centrales Sindicales representativas de la Administración Local y Foral:

ELA:

D. Josetxu Alonso Silveira.

D. Carlos Fernandez de Zañartu Sainz.

D<sup>a</sup> Lidia Gonzalez de Txabbarri Miranda.

D. Rafa Orive Onaindi.

D. Andoni Madariaga San José.

D. Joseba Iturbe Aia.

LAB:

D. Agustín Gorbea Agirre.

D<sup>a</sup> Txelo Perez Martínez.

CC.OO.:

D. Jose M<sup>a</sup>. Galarraga Uriarte.

D. Angel Madrazo Aja.

UGT.:

D. Andoni Etxebarria.

SECRETARIA:

D<sup>a</sup> Nekane Aldasoro Alvarez.

## ZIOEN AZALPENA.

Azken hamasei urteotan, Euskadiko Udal eta Foru Administrazioen zerbitzupeko enplegatu publikoen lan baldintzak negoziatu izan dira erakundeen eta langileen artean, lehenengoa EUDELek eta Euskal Autonomi Elkarteke hiru foru aldundiek osatua eta bigarrena alorrean ordezkarietasun handiena duten zentral sindikalek osatua izanik; lan baldintzak urteroko EUFALEBAetan gauzatzen joan dira (Euskadiko Foru Administrazioaren zerbitzupeko langileriaren enplegu baldintzen akordio araupetzaila).

Akordio hauen helburua udal eta foru langileria osoaren enplegu baldintzak araupetzea izan da, bientzako araupeketa baliagarri batekin, Euskal Administrazio homogenoagoa lortu asmatan.

Guzti horrengatik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/89 Legeko 102, artikuluan eta xedapen gehigarrietarik bederatzigarrean, Herri Administrazioen Zerbitzupeko Langileriaren Ordezkarietza Organo, Lan Baldintzen Zehaztapen eta Partaidetzari buruzko maiatzaren 12ko 9/87 Legean, bai eta Euskal Herriko Autonomi Elkarteke Herri Administrazioen Zerbitzupeko Langileriaren Ordezkarietza Organo, Hauteskunde Araupeketa, Lan Baldintzen Zehaztapen eta Partaidetzari buruzko urriaren 6ko 304/87 Dekretuan eta aplikatu daitezkeen gainerako legerian ere, xedatutakoarekin bat etorriz, alderdi negoziatzaileek, 1999.eko abenduaren 31ra arte, Euskadiko Udal eta Foru Administrazioen zerbitzupeko langileriaren enplegu baldintzak araupetzen dituen akordioa sinatzea hitzartu dute,berbera erakunde guztiei bidailiaz, bakoitzak onetsi dezan.

Hau oinarritzat hartuta, honako hau hartzea proposatuko da:

XV. Akordioa.

1999.EKO ABENDUAREN 31RA ARTE EUSKADIKO UDAL ETA FORU ADMINISTRAZIOETAKO LANGILERIAREN ENPLEGU BALDINTZAK ARAUPETZEN DITUENA.

Atariko Titulua.

AKORDIOAREN XEDAPEN OROKORREZ.

I. Kapitulua.

XEDAPEN OROKORRAK.

1. artikulua.- Lurralde eremua.

Akordioa Euskal Herriko Autonomi Elkartearen dauden udal eta foruzko herri erakundeetan aplikatuko da.

2. artikulua.- Eginkizun eremua.

Euskal Herriko Autonomi Elkarteke Udal eta Foruzko Herri Administrazioa osatzen duten lurral-

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Durante los últimos dieciséis años, se han negociado las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de la Administración Local y Foral de Euskadi entre la Parte Institucional, constituida por EUDEL y las tres Diputaciones Forales de la Comunidad Autónoma Vasca, y la Parte Social, integrada por las Centrales Sindicales más representativas en el sector, condiciones de trabajo que han ido concretándose en los distintos A.R.C.E.P.A.F.E. anuales (Acuerdo regulador de las condiciones de empleo del personal al servicio de la Administración Local y Foral de Euskadi).

El objetivo de dichos acuerdos ha sido la regulación de las condiciones de empleo del conjunto del personal local y foral con una única regulación válida para ambos, intentando conseguir una Administración vasca más homogénea.

Por todo ello y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102 y Disposición Adicional Novena de la Ley 6/89, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, Ley 9/87, de 12 de mayo, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como Decreto 304/87, de 6 de octubre, de Órganos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco y demás legislación aplicable, las partes negociadoras acuerdan la suscripción de la propuesta de Acuerdo regulador de las condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Locales y Forales de Euskadi para el 31 de diciembre de 1.999, dando traslado de la misma a las distintas Entidades para su aprobación.

En base a ello, se propone la adopción del siguiente:

XV Acuerdo.

REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FORAL DE EUSKADI, HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.999.

Titulo Preliminar.

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL ACUERDO.

Capitulo I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Articulo 1.- Ámbito territorial.

El Acuerdo será de aplicación en las Entidades Públicas Locales y Forales radicadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Articulo 2.- Ámbito funcional.

Se incluyen expresamente la totalidad de los Entes Territoriales e Institucionales que integran

de eta erakundeak izakunde guztiak barne sartzen dira beren beregi, lehenengoan artean udalak eta lurralde historikoak, eta bigarren artean, lurralde izakunde horien zerbitzuen zioz deskontzentratuak dauden kudeaketako erakundeak, administrazioko organo bereziduneko kudeaketako modalitatean, autonomiadun erakunde eta merkataritzako sozietatea; horiez gainera, honako hauek ere sartu dira: metropoliko erakundeak, eskualde erakundeak, elkarteak, mankomunitateak eta partzuergoak; edozelan ere, langileriaren ordezkari organoek parte har dezakete eta eskudun organoek erabaki egokiak har ditzakete, haietarik bakoitzaren nortasun juridikoari begira.

### 3. artikulua.- Langileriaren eremua.

1. Akordioa karrerako funtzionariei oso-osoan aplikatuko zaie.

2. Ondoko hauek ere aplikatuko zaie, beren enplegu harremanak direla eta, batera dakieken neurrian:

- Aldarteko funtzionariei.
- Praktiketako funtzionariei.

3. Akordio hau xedapen gehigarrietarik bigarrenak aipatzen duen langileriari ere aplikatuko zaio, hartan aurrikusitakoaren arabera.

4. Inoizkako langileriari dagokionez, ordezkari izango dira, haren harreman juridikoen izaerari dagokion neurrian.

4. artikulua.- Denborazko eremua: indarraldi eta salaketa.

1. Alderdiak sinatua den datari eta Euskal Herriko baita hau osatzen duten lurralde historikoetako boletín ofizialetan argitaratuta agertuko den egunari lotu gabe, Akordioa sinatzen den egunean indarrean jarriko da, eta haren iraunaldia 1999.eko abenduaren 31ra arte luzatuko, dena dela, epealdi hori agerian, aldi baterako eta oraingoz beste Akordio berri bat indarrean jarri arte luzatua dela ulertuko da.

2. Alderdi biek Akordioa 1999.eko urriaren 15ean salatu dela ulertuko da, akordio berriaren negoziaketak edo eztabaidak salaketa dataz geroztik eta egutegiko hamabost egunen buruan has daitezken.

### 5. artikulua.- Xedea.

Akordioak udal eta foru erakundeetako langileriaren lan harremanen garapen arrunta araupeku eta errazten du, aipatzen dituen arloen zioz aurreko akordioak zuzentzen ditu eta aldakuntzak jasaten dituzten gaiak ordeztu eta berriztatzen egiten ditu.

la Administración Pública Local y Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco, comprendiendo entre los primeros a Municipios y Territorios Históricos y entre los segundos a Organismos de gestión desconcentrada por servicios de tales entes territoriales, en las modalidades de gestión con órgano especial de administración, organismo autónomo y sociedad mercantil; y se incluyen, asimismo, las entidades metropolitanas, entidades comarcales, agrupaciones, mancomunidades y consorcios, sin perjuicio de la participación de los órganos de representación del personal y adopción de acuerdos que procedan por los órganos competentes, en atención a la personalidad jurídica de cada uno de ellos.

### Artículo 3.- Ámbito Personal.

1. El Acuerdo se aplicará íntegramente a funcionarios de carrera.

2. Será también de aplicación, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo,.

- Funcionarios Interinos.
- Funcionarios en prácticas.

3. Este acuerdo, será igualmente de aplicación al personal a que se refiere la Disposición Adicional Segunda en los términos en ella previstos.

4. Asimismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

1. Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o del día en que aparezca publicado en los Boletines Oficiales tanto del País Vasco como de los Territorios Históricos que lo integran, el Acuerdo Iniciará su vigencia el día de la firma, abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 1.999, período que no obstante se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

2. Ambas partes conviene que el Acuerdo se considerará denunciado el 15 de octubre de 1.999 a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Acuerdo en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de denuncia.

### Artículo 5.- Objeto.

El Acuerdo regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal de las Entidades Locales y Forales, rectificando los anteriores acuerdos en aquellos extremos que modifica y sustituye y renueva aquellas materias en las que se produzcan alteraciones.

### 6. artikulua.- Izaera.

Akordioak, ondore gutziatarako, berean itundutako baldintzak beti batasun organiko osoa izan daitezken, izaera beharrezko eta zatiezina dauka eta, beraren aplikazio praktikoa dago-kionez, baldintzak orokorki eta batera batasunari lotuak hartuko dira eta beraz ezin izango dira birnegoziatu, aldatu edo berraztertu zein zati batez oniritziak testuingurutik at, beraren artikulutegiaren zati batzuen aplikazioa gainerakoa baztertuz ezin izango delarik egin, beti bere osotasunean aplikatu eta bete beharko dela baizik.

### 7. artikulua.- Baldintza onuragarriagoak.

Erakunde zehatzei edo pertsona jakin batzuei dagokienez, Akordioa baino hobekiak izan eta bera baino lehen aintzatetsiak diren baldintzei eutsi ahal izango zaie, hobekuntza horiek izoztu, irentsi eta konpentsatu ahal badira ere.

Udal eta foru erakundeek, EUFALEBA onesteko osoko batzarretako erabakiak azaltzen dituztenean, ezarri beharko dute zeintzuk diren baldintza onuragarriagoak, eta bakoitzari dagokion boletín ofizialean argitaratu beharko dira, beraien berri batzorde misto parekideari emanaz.

### 8. artikulua.- Ukaezintasuna.

Akordioan ezarritako edozein onurari langileek uko egin badiezaioke, baliorik gabekotzat eta egin gabekotzat hartuko da.

Udal eta foru enplegatu publikoentzat hain onuragarriak ez diren baldintzak sortarazten dituzten akordio, ebazpen edo klausulak baliorik gabekoak eta xedatu gabekoak izango dira eta ez dute ondoriozko izango.

### 9. artikulua.- Langileen aldeko aplikazioa.

Batzorde misto parekideari aurretzat kontsultatuz, Akordioan ezarritako baldintza guztiak, haien zentzu eta erdiespenari dagokien zalan-tza, anbiguotasuna edo iluntasuna dagoenetan, udal eta foru enplegatu publikoentzako onuragarrien den gisa interpretatu eta aplikatu beharko dira.

### 10. artikulua.- Zuzeneko aplikazioa.

Akordioaren alderdi sinatzaileek konprometua hartu dute, beraren zuzeneko aplikazioa egiteko eta haren testuan itundutako baldintzen aldaketak ekar ditzaketen gaiak ez eragiteko.

### 11. artikulua.- Akordioaren argitalpena.

Akordioaren argitalpen egokia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edota Euskal Herriko Autonomi Elkarteko lurralde historikoetako hurrenez hurren boletín ofizialetan egiteaz gain, argitalpena EUDEL-en onura eta pentsutan egingo da, foru erakunde bakoitzari gutxienez ale bat bidalaz.

### Artículo 6.- Carácter.

El Acuerdo tiene un carácter necesario e invisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculado a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

### Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.

Podrán mantenerse a nivel de Entidades concretas o personas determinadas condiciones que superan el Acuerdo y reconocidas con anterioridad al mismo, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y compensable de las citadas mejoras.

Los Entes Locales y Forales, cuando se plan-teen los acuerdos plenarios de aprobación del ARCEPAFE, deberán establecer cuáles son las condiciones más beneficiosas y publicarse en el Boletín Oficial correspondiente, informándose de las mismas a la Comisión Mixta Paritaria.

### Artículo 8.- Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualesquiera beneficios establecidos en el Acuerdo.

Asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los empleados públicos locales y forales.

### Artículo 9.- Aplicación favorable.

Previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados públicos locales y forales.

### Artículo 10.- Aplicación directa.

Las partes signatarias del Acuerdo se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

### Artículo 11.- Publicidad del Acuerdo.

Con independencia de la oportuna publicación del Acuerdo en el -Boletín Oficial del País Vasco o en los Boletines Oficiales de los respectivos Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la publicidad del mismo se efectuará por cuenta y a expensas de EUDEL, enviando al menos un ejemplar a cada Entidad Local.



12. artikulua.- Lan gatazkakortasuna.

Batzorde misto parekidera jo eta diziplina neurriak edo izaera kolektiboko jarrera gatazkakorrak hartu aurretik, Akordioaren alderdi sinatzaileek erakundearen baitan elkarriketaren bidea agortzeko konpromezua hartu dute.

13. artikulua.- Akordioaren batzorde misto parekidea.

1. Akordioaren interpretazio, jagotza eta aplikazioak erator ditzakeen arazoak aztertu eta ebazteko, beraren Negoziaketa Mahaiko Akordioaren osakide sinatzaileen artean, batzorde misto parekide bat -Euskal Herri osoarentzako nagusi eta bakarra dena- izendatu du, honako kide hauek dituelarik:

A) Mahaikide titularrak:

a) Euskal Herriko Autonomi Elkarte Udal eta Foruzko Herri Administrazioen ordezkariak:

EUDEL ETA FORU ALDUNDIEN ORDEZKARITZAN:

jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.

b) Euskal Herriko Autonomi Elkarte Udal eta Foruzko Herri Administrazioaren sektorean dauden zentral sindikal ordezkariak:

jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.

B) Ordezko mahaikideak:

a) Euskal Herriko Autonomi Elkarte Udal eta Foruzko Herri Administrazioen ordezkariak:

jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.

b) Euskal Herriko Autonomi Elkarte Udal eta Foruzko Herri Administrazioen sektorean dauden zentral sindikal ordezkariak:

Artículo 12.- Conflictividad laboral.

Antes de acudir a la Comisión Mixta Paritaria, y de adoptar medidas disciplinadas o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia Institución.

Artículo 13.- Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del Acuerdo, la mesa negociadora del mismo, designa, de entre sus componentes signatarios del Acuerdo, una Comisión Mixta Paritaria -con carácter central y único para todo el País Vasco- integrada de la siguiente forma:

A) Vocales Titulares:

a) En representación de la Administración Pública Local y Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

POR EUDEL Y LAS DIPUTACIONES FORALES:

Don  
Don  
Don  
Don  
Don  
Don  
Don

b) En representación de las centrales sindicales representativas en el sector de la Administración Pública Local y Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

Don  
Don  
Don  
Don  
Don  
Don  
Don

B) Vocales suplentes:

a) En representación de la Administración Pública Local y Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Don  
Don  
Don  
Don  
Don  
Don  
Don

b) En representación de las centrales sindicales representativas en el sector de la

den zentral sindikal ordezkariak:

jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.  
jauna/anderea.

2. Ondorio guztietarako, mahaiko hurrenez hurreneko alderdien bozeramaleak honako hauek izango dira:

Euskal Herriko Autonomi Elkarte Udal eta Foruzko Herri Administrazioen mahaikide ordezkariak:

- Bozeramale titularra: jauna/anderea.  
- Ordezko bozeramalea: jauna/anderea.

Euskal Herriko Autonomi Elkarte Udal eta Foruzko Herri Administrazioen sektorean dauden zentral sindikal ordezkariak:

- Bozeramale titularra: jauna/anderea.  
- Ordezko bozeramalea: jauna/anderea.

3. Batzorde misto parekidearen idazkariak, EUDELek izendatuko duen teknikaria izango baita, berberaren bileretan hitz egindakoaren oharra hartuko du, akta eginez eta fede-emalle legez ihardunez, hizpidez baina hautespiderik gabe. Halaber, idazkariak hurrengo eginkizunok ere edukiko ditu:

a) Alderdiei behar bezalako aurrerakuntza eta eraz deialdia egitea.

b) Batzordearen kideen artean jasotako kontsultak edo eskabideak sartu, erregistratu eta banatzea.

c) Onetsitako akten erregistroa eraman eta hartutako erabakien ziurtagiriak igortzea.

d) Batzorde mistoak bere funtzionamendu hoberako agindutako beste hainbat egiteko.

4. Batzorde mistoak hurrengo eginkizunok edukiko ditu:

a) Beraren aplikazio praktikoa, Akordioaren testuaren interpretazio kautoa.

b) Alderdi sinatzaileentzat, Akordioan ezarritako edozein baldintzari buruz haren erabakiaren pean jarritako arazo eta erreklamazioen behin betiko ebazpena. Kasu konplexuetan, erakunde bereizi bat ukitzen dutenean, ebazpena ez zaie gainerako erakundeei aplikatuko, berauek beren beregi horrela eskatu ezik.

erakunde bereizi bat ukitzen dutenean, ebazpena ez zaie gainerako erakundeei aplikatuko, berauek beren beregi horrela eskatu ezik.

Administración Pública Local y Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Don  
Don  
Don  
Don  
Don  
Don  
Don

2. Tendrán calidad de portavoces, a todos los efectos, de las respectivas partes de la mesa, los siguientes:

Por parte de los vocales representantes de la Administración Pública Local y Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

- Portavoz titular: Don  
- Portavoz suplente: Don

Por parte de los Vocales representantes de las centrales sindicales más representativas en el sector de la Administración Pública Local y Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

- Portavoz titular: Don  
- Portavoz suplente: Don

3. El Secretario de la Comisión Mixta Paritaria, que será un técnico designado por EUDEL, tomará nota de lo tratado en las reuniones de la misma, levantando acta y actuando de fedatario con voz pero sin voto, de los acuerdos adoptados. Asimismo el Secretario tendrá las funciones siguientes:

a) Convocar a las partes con la antelación y forma debidas.

b) Dar entrada, registrar y distribuir entre los miembros de la Comisión, las consultas o solicitudes recibidas.

c) Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de los acuerdos adoptados.

d) Cuantos otros cometidos le sean encomendados por la Comisión Mixta para el mejor funcionamiento de ésta.

4. La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del texto del Acuerdo en su aplicación práctica.

b) Resolución definitiva para las partes solicitantes o implicadas de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el.

Acuerdo. En aquellos casos complejos y con una especificidad concreta en un ente, la resolución no será de aplicación al resto de las Instituciones, salvo que estas lo pidan expresamente.

c) Beste usteko alderdiek beren beregi eskatzen badute eta batzordeak tartekaritza, bitartekaritza edo adiskidetzaren eginkizuna onartzen badu, haren azterketapean ipiniko diren izaera kolektiboko arazo eta gatazken tratamendu eta konponbideak ematean egin beharreko tartekaritza, bitartekaritza eta adiskidetzaren.

d) Akordioan itundutakoaren betetze kolektibo eta osoaren jatorria.

e) Akordioaren ez-betetzearen salaketa.

f) Akordioaren alderdi sinatzaileen arteko harremanen bilakaeraren azterlana.

g) Akordioaren aplikazioaren hedapen eta mailari, foru erakunde bakoitzaren mailan aurkitutako eragozpenei eta hauek gainditzeko proposamenei buruzko txostena.

h) Akordioaren mahai negoziatzailearen eskuordetzaren bidez, haren testua negoziatu, idatzi, egin eta sinatzea.

i) Lanpostuen sailkapen eta balorazioarako proposamenei buruzko txostenak ematea, hurrenez hurreneko udal eta foru erakundeetako eskudun organoek onetsi aurretik.

j) Akordioaren eragin-kortasun praktikoa handiagorako edo haren testuan ezarritako hainbat inarduera.

k) Behar izanez gero, etorkizunean aldarriak daitezkeen xedapenen babesean iratxeki dakizkiokeen beste batzuek ere.

5. Batzorde parekideak bere eskumeneko diren gaietan aholkularien aldiari zerbiztuak edo zerbiztu iraunkorrak -hizpidez baina hautespiderik gabe- erabili ahal izango ditu. Aholkulariok ordezkariak bakoitzak aske izendatuak izango dira, bakoitzaren aldetik, gehienez bi.

Dena dela, harako udal edo foru erakundeak alderdi bien ordezkariak emango zaie entzunaldia, erabaki proposamena hartu aurretik. .

6. Bere eskumeneko diren gaiak egon eta idatziz azal daitezkeen kontsultak eta erreklamazioak jasoko ditu batzorde mistoak, baina bakarrik hurrengo prozedura bidez egindakoak:

a) Akordioaren zentral sindikal sinatzaileen bidez.

b) Akordioari atxekitako foru erakundearen bidez.

7. Bilerak eta jakinarazpenak egiteko, bai eta eskutitzak jasotzeko ere, batzorde parekidearen helbide gisa, Donostiako Gipuzkoa Plaza z.g.an dagoen Gipuzkoako Foru Aldundiaren egoitza finkatu da.

8. Batzorde mistoa honelaxe bilduko da:

a) Izaera arruntaz, hilabetean behin, egoki adierazten den egunean (batzar arrunta).

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.

d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Acuerdo.

e) Denuncia del Incumplimiento del Acuerdo.

f) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarios del Acuerdo.

g) Informe acerca de la extensión y el grado de aplicación del Acuerdo, dificultades encontradas a nivel de cada Entidad y propuestas de superación de las mismas.

h) Negociar, redactar, formalizar y firmar el texto del Acuerdo por delegación de la mesa negociadora del mismo.

1) Emitir informes en relación con las propuestas de clasificación y valoraciones de puestos de trabajo antes de su aprobación por los órganos competentes de las Entidades Locales y Forales correspondientes.

j) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo o vengán establecidas en su texto.

k) Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

5. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores con voz pero sin voto- en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones, en número no superior a dos por cada una de ellas.

En todo caso se oír a los representantes de ambas partes de la Entidad Local y Foral de que se trate antes de adoptar una propuesta de acuerdo.

6. La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas y reclamaciones se le formulen por escrito respecto a cuestiones de su competencia pero sólo por las vías procedimentales siguientes:

a) Por medio de las centrales sindicales signatarias del Acuerdo.

b) A través de las Entidades adheridas al Acuerdo.

7. Como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de reuniones, notificaciones y correspondencia, se fija la sede en la Diputación Foral de Guipúzcoa, Plaza de Guipúzcoa, s/n, Donostia-San Sebastián.

8. La Comisión Mixta se reunirá:

a) Con carácter ordinario, una vez al mes, en el día que oportunamente se señale (sesión ordinaria).

b) Aparteko izaeraz, gutxienez mahaikideen hiru zati laurdenez eskatzen dutenean (aparteko batzarra).

9. Batzorde parekidearen batzarretarako deialdiak idazkariak egingo ditu, mahaiburuak ontzat emanaz eta bozeramaleen aurretiazko erabakiaz lekua, data eta ordua, bai eta bilaren egungo aztergaien zerrenda daukan idatzizko zitzioaren bidez, batzar arrunterako deialdia egin behar denean, aurrikusitako dataz gutxienezko zazpi astegun aurretik eta, aparteko batzarretarako deialdia denean, egutegiko bi egun aurretik mahaikideei posta ziurtatuaren bidez igorri. Deialdia zio emandakoa izango da, eztabaidak eta erabakiak zein gairi lotu behar zaizkion adieraziz, beste arazorik ezin izango dela aztertu, dauden mahaikide guztiek, aho batez, aztertea erabakitzen dutenean salbu.

10. Batzorde mistoaren batzar ezberdinen egungo aztergaien zerrenda, mahaiburuak ontzat emanaz, idazkariak finkatuko du, hurrenez hurreneko mahaikideen arteko aurretiazko erabakian xedatutakoaren arabera.

11. Bozeramaleen aurretiazko erabakiaren bidez beste edonon egin ahal badira ere, batzorde parekidearen batzarrak berberaren helbidean egingo dira, hauetara dagozkion kideak eta aholkulariak bakarrik joan daitezkeelarik.

12. Batzorde mistoaren batzar arruntetara eta aparteko batzarretara joaten diren kideen sariak eta lekualdaketa gastuak horretarako eraturako Kontentsazio Parekidearen Fondoaren pentsutan ordainduko dira. Dena dela, iharduneko foru enplegatu publikoak diren batzordekideek edo alderdien aholkulariek kide edo aholkulari gisa daukaten zeregina egoki betetzeko beharrezko denboraren zioz dagoen lizentzia ordaindua jasotzeko eskubidea izango dute.

13. Artikulu honetako aurreko 12. atalari aipatzen duen Kontentsazio Parekidearen Fondoak batzorde misto parekidearen hala funtzionamenduko gastu ezberdinak, nola negoziaketa kolektibotik eta honi datzekion inhardueratik sortzen diren kostu ezberdinak ordainduko ditu.

14. Kontentsazio Parekidearen Fondoaren eraketa hurrenez hurreneko lurralde historikotako foru aldundi eta udalen erkarpenen bidez egingo da, enplegatu publiko bakoitzeko mila pezetako kopuruan.

15. Batzorde parekidearen edo honen alderdien kideak edo aholkulariak direneko langileria duten udal eta foru erakundeek Kontentsazio Parekidearen Fondoaren pentsutan kargu horiek egitearen zioz lanera joan ez diren orduen kopuruaren kostu balioak berreskuratu ahal izango dute.

b) Con carácter extraordinario, cuando lo soliciten, al menos, las tres cuartas partes de los vocales, (sesión extraordinaria).

9. La convocatoria de las diversas sesiones de la Comisión Paritaria la realizará el Secretario, con el visto bueno de los portavoces, mediante citación por escrito en la que conste, lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, enviándose por correo certificado a los vocales con una antelación mínima de siete días hábiles, respecto a la fecha prevista de celebración en el caso de que convoque a sesión ordinaria, y dos días naturales para el caso de que se cite a sesión extraordinaria. La convocatoria será motivada, expresando los asuntos a que hayan de circunscribirse las deliberaciones y los acuerdos, sin que puedan tratarse otras cuestiones, salvo que decidan hacerlo, por unanimidad, la totalidad de los vocales presentes.

10. El orden del día de las diversas sesiones de la Comisión Mixta se fijará por el Secretario, con el visto bueno de los portavoces conforme a lo dispuesto en acuerdo previo entre los respectivos portavoces.

11. Las sesiones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el domicilio de la misma, aunque podrán efectuarse también en cualquier otro lugar, previo acuerdo de los portavoces, estando la asistencia a las mismas reservada a los miembros y asesores correspondientes.

12. Las dietas y los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros de la Comisión Mixta que asistan a las sesiones ordinarias o extraordinarias de la misma, serán sufragados con cargo al Fondo de Compensación Paritaria constituido al efecto. En todo caso, los miembros de la Comisión o asesores de las partes que tengan la condición de empleados públicos en activo, tendrán derecho a la correspondiente licencia retribuida, por todo el tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de su misión como tales miembros o asesores.

13. El Fondo de Compensación Paritaria a que alude el apartado 12 anterior del presente artículo, estará destinado a sufragar directamente los diversos gastos de funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo, así como de los diversos costes derivados de la negociación colectiva y la actividad inherente a ella.

14. La constitución del Fondo de Compensación Paritaria se efectuará mediante aportaciones de las Diputaciones Forales y de los Ayuntamientos de los respectivos Territorios Históricos, a razón de mil pesetas por cada empleado público.

15. Las Entidades Locales y Forales que cuenten entre su personal con alguno o algunos miembros de la Comisión Paritaria o asesores de las partes de ésta, se podrán reembolsar, con cargo al Fondo de Compensación Paritaria, del coste equivalente al número de horas de inasistencia al trabajo por parte de aquellos con motivo del ejercicio de tales cargos.

16. Konpentsazio Parekidearen Fondoaren pentsutako fondoak igortzeko gastua agiri egoikiaren bidez frogatu beharko da, zein batzorde mistoaren alderdi bien bozeramaleek ontzat eman beharko baitute.

17. Batzorde parekideak egiten dituen batzarrek balioa izan dezaten, ordezkari-tza bakoitzaren mahaikideen gutxienezko % 50a, bai eta mahaiburua eta idazkaria edo haien karguetan ordeztzen dituztenak ere joatea beharrezkoa izango da.

18. Batzorde mistoaren erabakiak alderdi bakoitzaren mahaikideen gutxienezko % 50aren adostasunaz hartuko dira, hauen arteko disidenteek erabakia hartu aurretik eztabaidatua izango den botu partikularra azaldu ahal izango dutelarik.

19. Batzar bakoitzetik eta amaiztean batzordearen idazkariak hari dagokion akta egingo du, bertan lekua, data eta bilerraren hasierako eta bukaerako orduak, daudenen izen-deiturak, aztertutako gaiak, emandako iritzien eta botuen adierazpenen aipamen laburra dituzten erabaki hartuak agertuko direlarik, honela egindako akta egokia joan diren guztien onepenera eta sinadurara igaroko da, eta haien haren orrialde guztiak sinatu beharko dituzte.

20. Batzorde parekidearen batzarren aktak idazkariak bere erantzukizunpean haren helbidean zainduko duen erregistroan artxibatuko dira, eta lege bidez interesatua den alderdiak erreklamatzeko duenean, artikuluko 6. atalean aurrikusitako prozedura bidez, idazkariak akta horiek dituzten erabakien ziurtagiriak edo lekukotasun-agiriak luzatu beharko ditu.

21. Batzorde parekidearen alderdien artean hiru hilabeteko eperik luzeenean akordio batera heltzen ez denean, hauek beren diferentziak SMAC edo bestelako erakunde batean adiskidetza edo bitartekaritza edota tartekaritzapean jarriko dituzte, horretarako alderdiek adiskidetzaileari, bitartekariari edo tartekariari egokitzat jotzen dituzten txostenak aktaren zatia- ren ziurtagiriarekin batera bidaliko dizkiotelarik. Adiskidetzaileen, bitartekarien edo tartekarien proposamenak edota erabakiak batzorde parekidearentzat lotaraztekoak izango dira, berak hainetan emandako zentzuaren arabera irizpena emango duelarik, alderdi biak geroko akordio batera edo aldi bereko akordiora heltzen direnean izan ezik, orduan hau besteari nagusituko zaiola, deusez eta ondorio-rik gabe geldituko delarik.

22. Batzorde parekidearen irizpena zerikusirik duten alderdiei jakinaraziko zai- e.

23. Alderdi biek egokitzat jo eta horrela hitzartzen dutenean, aurretik zehaztutako gai zehat-

16. Para el libramiento de fondos con cargo al Fondo de Compensación Paritaria, deberá procederse a la adjudicación del gasto mediante el pertinente documento, que deberá contar con el visto bueno de los portavoces de ambas partes de la Comisión Mixta.

17. Para que las sesiones de la Comisión Paritaria puedan celebrarse válidamente será precisa la asistencia de, por lo menos, el 50% de los vocales de cada una de las representaciones, así como la del Secretario o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.

18. Los Acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán con la conformidad de al menos el 50% del total de vocales de cada una de las partes, pudiendo los disidentes de entre éstos formular voto particular que será discutido antes de la adopción del acuerdo en cuestión.

19. De cada sesión y al finalizar la misma extenderá el Secretario de la Comisión la correspondiente acta en que habrán de constar el lugar, la fecha y horas de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de los presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todos los asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.

20. Las actas de las sesiones de la Comisión Paritaria, se archivarán en un registro que el Secretario custodiará, bajo su responsabilidad, en el domicilio de la misma, el cual expedirá certificaciones o testimonios de los acuerdos que dichas actas contengan, cuando así se reclame por parte legítimamente interesada, mediante las vías procedimentales previstas en el apartado 6 de este artículo.

21. En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la Comisión Paritaria en el plazo máximo de tres meses, éstas someterán sus diferencias a conciliación o mediación y/o arbitraje ante el SMAC u otro Organismo, a cuyo fin las partes remitirán al conciliador, mediador o árbitro, los informes que consideren convenientes junto con la certificación de la parte del acta en cuestión. Las propuestas y/o decisiones de los conciliadores, mediadores o árbitros, tendrán carácter vinculante para la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen en el sentido indicado por los mismos, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior o simultáneo en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquel que quedará nulo y sin efecto.

22. El dictamen de la Comisión Paritaria se notificará a las partes implicadas.

23. Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden, se crearán comisiones de

zei buruz hitz egiteko lan batzorde murriztak sortuko dira. Batzorde mistoari gero aurkeztuko zaiz- kion irizpenak egingo dituzte batzorde hauek, lotaraztekoak ez direlarik informazio gisakoak dira eta.

24. Bai foru botereak, bai enplegatu publiko- ak ere lankidetu eta arretazko jarre- rrez batzorde misto parekideari laguntzeko beharturik daude, honen egingizunak hobeto betetzeko.

25. Aurreko atalean adierazitako esanguran, batzorde misto parekidearen kideek foru erakunde- en edozein zentrotara, zerbitzutar- a, atale- tara, idazgutar- a edo bulegotara zuzendu edo aurkeztu ahal izango dute, egokiak diren datuak edo gaiak aztertzeko edota frogatzeko edo beharrezko espedienteen, artxibo- en, fondo- en edo agiri- en azterketa egiteko, eta zerbitzu edo sail horietako buruak batzorde parekidearen egitekoak betet- zeko sarbidea eta beharrezko diren aurrerakinak, agiriak, ziurtagiriak, lekukotasun- agiriak, azalpe- nak eta txostenak eskuratzeko beharturik daude

26. Behar diren ondoretarako, edozein agin- tarik, organok edo foru enplegatu publikok batzorde misto parekidearen azterketa lanarentzat egindako etsakeriazko edo eragozpenezko jarre- ra Eusko Jauriaritza- ko Lehendakari- tza Sailari bidaliko zaion salaketagai izango da eta, gaine- ra, enplegatu publikoa izanez gero, diziplina- zko erantzukizuna: honetara, batzorde misto pare- kidearen lan honek eskatutako txostenen edo agi- rien bidalketan edo azterketarako beharrezko diren espediente- tar- a, artxibategi- tar- a edo fon- doetara sarbidea errazten ezetza- ren edo ardu- ra- gabekeriaren bidez eragozten duen foru enple- gatua zerbitzuak ematen dituen erakunde- ko lehendakariak egokiro egindako agindeigai izan- go da eta bere jarrerari eutsiko balio, menpeko- gabetasun hob- en astuna egingo luke.

27. Batzorde misto parekidearen berri- mate ofizialak beti zuzen eta idatziz egingo dira beste erakunde batzuen bidez lekualdek- etar- ik edo erre- produkzio- rik ezin onar daitekeelarik.

Lehenengo Titulua.

UDAL ETA FORU ENPLEGATU.PUBLIKOEN LANS- AIO, ATSE- DENALDI. ETA JAI, OPOR, APAR- TEKO ZERBITZU, LIZENTZIA ETA BAI- MENEN. ARAUBIDEAZ.

I. Kapitulu- a.

LANS- AIOA.

14. artikulua.- Lanaren denbora.

Udal eta foru erakunde- etako lang- leriaren lan- sai- oek 1998 eta 1999. Urteetan zehar, urteko benetako mila sei- hun eta hirurogeita hamalau

trabajo restringidas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas comisiones elaborarán los dictámenes que luego serán presentados a la Comisión Mixta, no siendo estos vinculantes sino meramente informativos.

24. Tanto los poderes como los empleados públicos están obligados a auxiliar, con actitud cooperante y diligente, a la Comisión Mixta Paritaria, para el mejor desempeño de las funciones de ésta.

25. En el sentido expresado en el apartado anterior, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria podrán dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio, sección o dependencia de las Entidades Locales y Forales, para investigar y/o comprobar cuantos datos y extremos fuera menester o proceder al estudio de los expedientes, archivos, fondos y documentación necesaria, y los jefes responsables de dichos servicios y departamentos vendrán obligados a facilitar tal acceso, y cuantos antecedentes, documentos, certificaciones, testimonios, explicaciones e informes sean precisos para el cumplimiento de los cometidos de la Comisión Paritaria.

26. A los efectos procedentes cualquier acti- tud hostil o entorpecedora de la labor de in- vestigación de la Comisión Mixta Paritaria, por parte de cualquier autoridad, órgano o empleado pú- blico, será objeto de denuncia remitida al Departamento de la Presidencia del Gobierno Vasco y además de responsabilidad disciplina- da si se tratase de empleado público: en este sentido, el empleado que obstaculizase la labor de la Comisión Mixta Paritaria mediante la nega- tiva o negligencia en el envío de los informes o documentos que ésta solicita, o en facilitar su acceso a expedientes, archivos o fondos docu- mentales necesarios para la investigación, será objeto de requerimiento en forma al respecto por parte del Presidente de la Entidad donde preste sus servicios y caso de persistir en tal acti- tud, incurrirá en la falta grave de insubordinación.

27. Las comunicaciones oficiales de la Comisión Mixta Paritaria se verificarán siempre directamente y por escala, sin que puedan admitirse traslados y reproducciones a través de otras instancias.

Título Primero.

DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.

Capítulo 1.

JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 14.- Tiempo de trabajo.

La jornada laboral del personal de las Entidades Locales y Forales tendrá durante el año 1998 y 1.999 una duración máxima de 1.674

eta mila seiehun eta hirurogeita hamahiru orduko iraunaldirik luzeena izango dute, hurrenez hurren, honako akordio honetako xedapen iragankorretarik hirugarrenean xedatutakoaren kalterik gabe.

#### 15. artikulua.- Lan egutegia.

1. Orduen araberako lan ordutegiaren banaketa daukan lan egutegia erakunde bakoitzean ezarriko da, langileen ordezkariekin itunduz, zerbitzuaren beharrezkoak kapitulu honetako hurrengo artikuluetan xehekaturiko irizpideei egokitzuz ziurtatuta gelditu beharko direlarik.

2. Euskal Herriko Autonomi Elkartearentzako egutegi ofizialean ezarritako hamalau jaiegunak eta hurrenez hurreneko lurralde historikoenak eta herrienak ikusirik, erakunde bakoitzean urteko lantsaioaren banaketa eta hari dagozkion ordutegiak ezarri eta gero, langileen gehiengo ordezkariaren idatzizko eskaerak eragindako gero lantsaioaren edozein urripen berreskuratu beharko da.

3. Lantsaio arrunt edo normalaren iraunaldia-ri dagokionez, ez da ezbehar eta aparteko beste gaitz batzuk aurrikusteko edo konpontzeko ezohizko edo presazko gertakariak aurre emateko lan egindako orduen gaundikina kontutan hartuko da.

#### 16. artikulua.- Benetako lana.

1. Erropak, materialak eta bestelako lanabesak biltzeko, ordenatzeko edo gordetzeko beharrezko denbora benetako lanaren denbora dela ulertuko da.

2. Benetako lanaren barruan, lantsaio arruntan arauzko geldidune, lekualdaketa, eta segurantz- eta higiene-araueetatik edo lanaren antolaketa berezirik sortzen diren beste geldiarazpen batzuk ere barruan hartuta daudela ulertuko da.

#### 17. artikulua.- Jasankortasun aldea eta egutegi malgua.

1. Aurkako itunik egon ezean, lantsaio arrunt edo normalaren banaketa edozein dela, udal eta foru erakundeetako langileriaren onuran, lanaren sarreran ordu erdiko jasankortasun aldea ezarriko da, haren iteeran alde horren barneko berandutza denbora berreskuratuz.

2. Lanaren beharrezko errazten badute, erakundearen zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo idazguren batean bere lana aire zabalean egiten duen langileriarentzat edo bere eginkizunak egiteagatik iharduketa toki batzuetara lekualdatu behar denarentzat ezohizko egutegi malguaren araubidea ezarri ahal izango da,

y 1.672 horas efectivas anuales respectivamente, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del presente Acuerdo.

#### Artículo 15.- Calendario laboral.

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en la Entidad respectiva, pactándose con los representantes de los trabajadores, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo.

2. Una vez fijada en cada Entidad la distribución de su jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los 14 días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores tendrá carácter de recuperable.

3. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

#### Artículo 16.- Trabajo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

#### Artículo 17.- Margen de tolerancia y calendario flexible.

1. Salvo pacto en contrario, cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de las Entidades Locales y Forales un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Entidad, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de despla-

ordutegi hori, kasuan kasu, lanen aroko beharri- zanez edo aginduzko izaeraz eskatzen duen beste edozein inguruabarri egokitzuz, zerbitzuaren eraginkortasuna handiagozke.

3. Zerbitzuaren gutxienezko beharrezko egiteagatik erraztasunak badaude, lanaren txanda egokiak ezarri, Gabon eta Aste Santuaren datak bereziki hartuko dira kontutan, egutegi malgua burutzeko.

4. Langileen ordezkariaren eta erakunde bakoitzaren artean erabakitako aurkako itunean izan ezik, jasankortasun aldea ez da lana taldeko edo txandakako araubidean egin beharreko iharduera haientzat aplikagarria izango.

#### 18. artikulua.- Txandakako lana.

1. Beren ihardueraren izaeraren zioz, lana txanden bidez antolatuta behar duten udal eta foru erakundeetako zerbitzu, establezimendu edo bulego haietan, haiek txandakako egingo dira, ordezkariaren sindikal edo langileriaren ordezkariaren eta erakunde bakoitzaren arteko aurkako itunean izan ezik.

2. Aurkako akordioa egon badaiteke ere, lanaren txanda bakoitzak zortzi orduz iraungo du lantsaio etengabean edo zatikatuan.

#### 19. artikulua.- Lantsaio bakoitzaren arteko geldiduna.

Udal eta foru erakundeen lanaren antolaketaren araubidea edozein dela, lantsaio baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi ordu egongo dira.

#### 20. artikulua.- Gaualdiko lana.

1. Gaualdiko lantsaio edo gaueko txandako lantsaio gaueko hamarren (m.o.ko 22en) eta goizeko seien (m.a.ko 6en) artean egiten dena hartuko da baina lantsaioaren erdia gaualdian egiten bada, den-dena gaualdian egintzat joko da.

2. Gaualdian lan egindako orduak honako akordio honetako xedapen iragankorretarik laugarrenean adierazitako ordainketa bereziki izango dituzte.

#### II. Kapituluak.

#### ATSEDENALDIAK ETA JAIAK.

#### 21. artikulua.

Osoko zerbitzu aktiboko administrazio egoera duten udal eta foru enplegatu publikoek etengabeko egun t'erdiko asteko atsedenaldiraren epealdirik laburrenerako eskubidea izango dute, hark larunbataren arratsaldea eta igandearen egun osoa barru hartuko dituelarik, lana txanden bidez antolatuta behar duten bulegoetan, ihardueretan edo zerbitzuetan izan ezik, hauetan erakunde bakoitzaren agintari edo organo eskudunak,

zatezko karaktere habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de los labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

3. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

4. Salvo pacto en contrario acordado entra la representación de los trabajadores y la entidad respectiva, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

#### Artículo 18.- Trabajo a turno.

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de las Entidades Locales y Forales que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación sindical o del personal y la Entidad respectiva.

2. Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada turno de trabajo tendrá una duración de ocho horas.

#### Artículo 19.- Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo de las Entidades Locales y Forales, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

#### Artículo 20.- Trabajo en período nocturno.

1. Se entenderá por trabajo en periodo nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en periodo nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Las horas trabajadas durante el periodo nocturno, tendrán la retribución específica señalada en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Acuerdo.

#### Capítulo 11.

#### DESCANSOS Y FIESTAS.

#### Artículo 21.

Los empleados públicos Locales y Forales en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberá regularse por la autoridad u

ordezkaritza sindikalaren organo egokiekin eta langileriarenekin hurrengo artikuluan adierazitakoa kontutan hartuz negoziaturiko itun baten bidez, beste lan atsedendiaren araubide bat araupetu beharko baitu.

#### 22. artikulua.

1. Lana igandeetan edo jaiegunetan egiten duen langileriari dagokion atsedendaldia, aurkako itunean izan ezik, asteko aurreko edo geroko egun batera lekualdatuko da artikuluko honetako 3. atalean adierazten den arabera, kapitulu honetako aurreko artikulua aipatzen dituen ihardueren edo zerbitzuen antolaketa berezia kontutan harturik.

2. Ondorio hauetarako, bezperako gaueko hamarren eta igandeko edo jaieguneko gaueko hamarren artean dagoen denboraldia joko da jaieguntzat.

3. Oro har, lana igandeetan edo jaiegunetan egiten den ordu bakoitzak leneguneko ordu t'erdiko atsedendaldiko konpentsazio atsedendaldirako eskubidea edo laneguneko ordubeteko konpentsazio eskubidea sortaraziko du. Azken honetan, igandeko edo jaieguneko lan osakinerako eskubidea ere izango du, osakin berezia esleitu duen lanpostua denean ezik, hau zehaztueran inguruabar horiek gogoan hartuak baitira.

#### 23. artikulua.

Kapitulu honetan aurrean jarritako artikuluek aipatzen duten atsedendaldi eta jaiak edukirik, ez da osoko zerbitzu aktiboko egoera ezertan ere aldatzen, ez eta udal eta foru enplegatu publikoen ordainketen araubidea ere.

#### 24. artikulua.- Lansaiaren egikera.

1. Honako akordio honetako xedapen iragankorretarik laugarrenean aipatutakoari dagokionean, langilearen dedikazioa banakakoa eta bereziki ordutegi murriztua dagoenetan salbu, enplegatu publiko guztiek mila sei ehun eta hirurogeita hamalau eta mila sei ehun eta hirurogeita hamabi orduak lan egiteko eskubidea daukate. (1998 eta 1999 ekitaldietan zehar, hurrenez hurren)

2. Udal eta foru erakundeek ordu gehikuntzei, berberetan egin eta dagozkien lansaiaren beharrezkoak ez diren gainzama sortarazten dituztenean, gaitziritzi ahal izango diete.

#### III. Kapitulu.

#### OPORRAK.

#### 25. artikulua.

1. Osoko zerbitzu aktiboko administrazio egoera duten udal eta foru enplegatu publiko guztiek erakunde bakoitzean zerbitzuko urte oso bakoitzean zehar hogeita sei lanegunen edo, zerbitzu aktiboko denbora laburragoa bada, heinean dagozkien egunen iraunaldiko opor ordainduak

órgano competente de la Entidad respectiva otro régimen de descanso laboral, mediante pacto negociado con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente.

#### Artículo 22.

1. El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior según se señala en el apartado 3 del presente artículo, dada la especial organización de las actividades o servicios a que hace referencia el artículo anterior de este capítulo.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo.

3. Con carácter general, cada hora trabajada en domingo o festivo dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media de descanso en día laborable o bien a un descanso compensatorio de una hora en día laborable. En este último supuesto, tendrá derecho además a un complemento de trabajo en domingo o festivo, salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

#### Artículo 23.

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones de los empleados públicos locales y forales.

#### Artículo 24.- Practicabilidad de la jornada.

En correspondencia con lo señalado en la Disposición Transitoria Cuarta del presente acuerdo, excepto en aquellos casos en que la dedicación del trabajador sea singular y con un horario específicamente reducido, todo empleado público tendrá derecho a trabajar las 1.674 y 1.672 horas (durante los ejercicios de 1.998 y 1.999 respectivamente).

Los Entes Locales y Forales podrán desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

#### Capítulo III.

#### VACACIONES.

#### Artículo 25.

1. Todos los empleados públicos locales y forales que se hallen en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio en la Entidad respectiva, de una vacación retribuida de 26 días laborables de duración o de

edukitzeko eskubidea izango dute, honi dagokionez, larunbata laneguntzat joz.

2. Osoko zerbitzu aktiboko urtea ez daukatentzat oporren iraunaldia haien sarrera edo birsarreraren datatik igarotako zerbitzuaren denboraren heinekoa izango da, data horretatik eta abenduaren hogeita hamaiakara arte konputatuz eta emaitza gaitziritzen ziozko egunetan boro-bilduz.

#### 26. artikulua.

1. Oporrak ezin izango dira eskudiruz ez osorik ez eta zatika ere konpentsatu, urtean zehar langilearen enplegu harremanen iraungipena gerta dadinean (jubilazioa salbuetsiz), edo hau eszedentzia edo eginkizun etenaren egoeran adierazita eta oraindik oso-osoan oporraldia eduki edo bete ez duenean salbu.

2. Artikulu honetako aurreko atal aipatzen dituen ezohizko balizkoetan, langileak edukitzeko daukan oporren heineko zatia abona dakion eskubidea dauka urtean lan egindako hilabeteen kopuruaren arabera, urtea hamabirenez kalkulatu eta hilabete osotzat, berberaren edozein zati joz. Langilearen enplegu harremanak beraren heriotzagatik iraungitzen badira, aipatutako haborokina haren eskubidedunei ordainduko zaie.

#### 27. artikulua.

Oporren likidazioa, beraien edukieraren hasiera eta oinarritzko ordainketen eta osagarrien batura baino txikiagoa ezin izan duen ordainketa aurreratu baino lehen, udal eta foru erakundeetako langileria guztiarentzat egin ahal izango da, beti ere beraien hasiera data baino hilabetea baino lehen eskatzen badira.

#### 28. artikulua.

Oporrak gutxienezko seinan lanegun jarraituko epealdirik luzean bitan eduki ahal izango dira, eskatutako denboraldia jaiegunen bat tartekatuta daukan egutegiko aste batekin bat etortzen denean izan ezik, kasu honetan lau edo bost eguneko izan ahal izango dela eta langileak daukan bost laneguneko erreserbaren kalterik gabe, berau enplegatu bakoitzak jarraian edo banaka eduki ahal izango duelarik.

#### 29. artikulua.

Udal eta foru enplegatuek oporrak urte bakoitzeko ekainaren bataren eta irailaren hogeita hamarraren artean, biak barne, edukitzeko eskubidea izango dute, hura, aurkako zentzuan idatziz adierazitako eskaera izan denean salbu, zerbitzuaren beharrezan menpean. Halaber, Gabonetako data bereziki hartuko dira kontu-

los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor, considerándose a estos efectos el sábado día laborable.

2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

#### Artículo 26.

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aun no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleva de año, calculándose este por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del trabajador sea el fallecimiento de éste, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes

#### Artículo 27.-

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de las entidades locales y forales antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución que, en ningún caso será inferior a la suma de las retribuciones básicas y complementarias siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

#### Artículo 28.

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos periodos de al menos 6 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el periodo solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 4 o 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

#### Artículo 29.

Los empleados locales y forales tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que

tan, beraietan familiarengatik oporrak eduki ahal izango direlarik, beti ere zerbitzuaren gutxienezko beharrianak burutzen bermatzen duenean.

Egutegi berezia duten taldeen opor datak, talde horien hurrein araupetuko dira langileen ordezkarietara entzunaldia eman ondoren.

#### 30. artikulua.

Zerbitzuaren beharrianen zioz langile batek oporrak osorik edo zati batez urriaren bataren eta maiatzaren hogeita hamaikaren artean edukitzea beharrezkoa denean, honek sei laneguneko oporreko luzamendu ordaindurako edo adierazitako epealdian edukitako egunen heineko zatirako eskubidea izango du, ondorio hauetarako larunbata laneguntzat joz.

#### 31. artikulua.

Epealdi bateko iharduera gutxiagoko antolaketa, eraginkortasun eta egokitzearen zioz, zerbitzu edo lantalde bereko langileari oporraldia- ren zati bat aldi berean eduki ahal izango du, beti ere zerbitzuen arreta zainduta geratu eta beharrezkoak ez diren lan metaketak sortzen ez direnean.

#### 32. artikulua.

Dena dela, oporren egutegia edo plana erakunde bakoitzean finkatuko da ordezkari- ta sindikalari eta langilearenari entzunaldia eman ondoren, hala langileak haien hasierako dataz aurretik bi hilabetetan gutxienez dagozkion datak ezagutu ahal dituela.

#### 33. artikulua.

Oporren hasiera eta amaiera, beraie- dagoen egutegiko urtearen barnean izango dira.

#### 34. artikulua.

1. Oporren edukieraldia eritasun edo istripua bezalako aparteko inguruabarrak bitartekatzen badira geldiarazi ahal izango da, interesatuak inguruabar horiek igaroz gero, epealdi horri dago- kion egutegiko urtea agortu arren, haren edukie- ra betetzeko eskubidea gordetzen duelarik.

2. Zerbitzuaren beharrianen zioz erakunde- ak hilabetea baino gutxiagoko aurrerakuntzaz oporren edukieraren data aldatzen duenean, lan- gileak zio horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkion eskubidea izango du, beraien frogar- giriak aurretiaz aurkeztuta.

#### 35. artikulua.

Udal eta foru enplegatuek urtean zehar edu- kitako atsedenaldiek, jaiek, lizentziek eta baime- nek ez diete hauei urteko oporretarako eskubi- dea kenduko, ez eta haiek edukitzeko dagozkien

por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.

Las fechas de vacaciones de aquellos colec- tivos que tengan calendario especial, se regula- rán dentro del mismo oídos los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 30.

En el caso de que por necesidades del ser- vicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado periodo, considerándose a estos efec- tos el sábado como día laborable.

#### Artículo 31.

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un periodo, se podrá simultanear el disfrute de una parte del periodo vacacional del personal de un mismo ser- vicio o equipo de trabajo, siempre que quede sal- vaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de tra- bajo.

#### Artículo 32.

En todo caso el calendario o plan de vaca- ciones se fijará en la entidad respectiva oída la representación sindical y del personal, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

#### Artículo 33.

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas corres- pondan.

#### Artículo 34.

1. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando el interesado el derecho a comple- tar su disfrute una vez transcurridas dichas cir- cunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

2. En caso de que la Entidad, por necesida- des del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de ante- lación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubie- ran irrogado, previa presentación de documen- tos justificativos de los mismos.

#### Artículo 35.

Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por los empleados locales y forales, no privarán a éstos del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el

egunen kopurua gutxitu ahal izan ere, norbere arazoan ziozko baimenak direnean salbu, orduan heineko laburpen egokia aplikatuko delarik.

#### IV. Kapitula.

#### APARTEKO ZERBITZUAK.

36. artikulua.- Ohizko lansaiotik kanpo egin- dako orduak.

1. Euskadin dagoen langabeziaren egoera larria dela eta, alderdi biek udal eta foru erakun- deetan ohizko lansaiotik kanpo egiten diren orduak desagertaraztera jotzen duten neurriak gauzatzeko hitzartu dute, beraiek Herri Administrazioan egitea, langabetuei begirunerik gabekoa izateaz gainera, tokitik kanpo baitago.

Ohizko lansaiotik kanpo egiten diren orduen desagerepenak enplegua sortarazi nahi du, alder- di biek honetarako ordu horiek, hau da, ohizko lansaiotik kanpo egiten direnak, behar-beharrez- ko gutxienezkora gutxitzeko komenigarritasuna hitzartzen dutelarik, honako irizpide hauek kon- tutan hartuz:

a) Lansaiotik kanpo eta ohikiro egiten diren orduak: oso-osoan eta erabat ezabatzea. Zerbitzu baten lan bereziaren ondorioz, aparteko orduak egiten badira, beharrezko alderdiak negoziatuko dira haiek ezabatzeko, bai zerbitzuaren beharri- zanak bermatzen dituen egutegia eginez, bai lan- gileria kontratatuz.

b) Lansaiotik kanpo egin eta ezbeharrak edo erkidegoari kalte handiak ekartzen dizkieten beste gaitz batzuk aurrikusteko edo konpontzeko egi- ten diren orduak: beraie eustea, beti ere aldi bate- rako kontrataziorik ezin egin denean.

c) Nolanahi ere, enplegatutako bakoitzak ohizko lansaiotik kanpo egin ditzakeen orduak ezin dira urtean laurogei baino gehiago izan.

2. Aparteko zerbitzuak egitea borondatezkoa da enplegatu publikoentzat, ezbeharrak eta apar- teko beste gaitzak aurrikusi edota konpontzeko behar direnak, edo salbuespenezko eta presaka- ko egitate edo jazokizunei aurre egitekoak izan ezik.

#### 37. artikulua.

Orduak ohizko lansaiotik kanpo egiten badi- ra, erakundearen bulego egokiak egunean-egu- nean erregistratuko ditu, hilabeteo osatuz, eta, idatzizko gaitz egokiaz, hilabeteko laburpena- ren aldakia, haiek sortarazi dituzten zioak zehaz- tuko dituen, bai orduak egin dituen langileari baita ordezkari- ta sindikalaren eta langileria- ren hurrenez hurreneko organoetara bidaliz.

número de días que para el disfrute de las mis- mas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

#### Capítulo IV.

#### SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Artículo 36.- Horas realizadas fuera de la jor- nada habitual.

1. Ante la grave situación del paro laboral existente en Euskadi, ambas partes acuerdan poner en marcha en cada Entidad local y foral todas aquellas medidas que favorezcan la des- aparición de las horas realizadas fuera de la jor- nada habitual, y ello ante la evidencia de que su realización en la Administración Pública, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favo- recer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas realizadas fuera de la jornada nor- mal y con carácter habitual.- Supresión total y absoluta. Si como consecuencia del trabajo pro- pio de un servicio se estuvieran realizando horas extras, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para su supresión, ya sea a través de la elaboración de un calendario que garantice las necesidades del servicio, o a través de la contratación de personal.

b) Horas realizadas fuera de la jornada habi- tual y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios gra- ves en la comunidad.- Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones tempora- les.

c) En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habi- tual no superará el límite de 80 horas anuales.

2. La realización de servicios extraordinarios será voluntaria para los empleados públicos, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepciona- les y urgentes.

#### Artículo 37.

La realización de las horas fuera de la jorna- da habitual, se registrará diariamente por la correspondiente dependencia de la Entidad, tota- lizándose mensualmente y entregando, median- te el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual tanto al trabajador que haya efectua- do las horas, como a los respectivos órganos de representación sindical y del personal, con la especificación de los motivos que las hayan jus- tificado.

38. artikulua.

Ezarrirako lantsaiotik kanpo egiten den ordu bakoitzagatik, oro har ordu eta hiru laurdenetako konpentsazio atsedenaldua edukiko da, lane-gunean baldin bada, eta ordu bikoak jaiegunean edo gauean egiten bada. .

Beraz, lantsaiotik kanpo egiten diren orduak atsedenaldiaren bidez konpentsatuko direla ulertuko da. Aparteko orduak egitearen ondorioz langileak izango dituen konpentsazio atsedenaldiak burutzeko datak, enplegatu publikoak erabakiko ditu goragoko nagusiarekin batera, orduak egin direneko egutegiko hiruhilabetekoaren barruan, jaietara edo igandeei, erantsi ahal izango zaizkielarik, bai eta oporrei ere hiruhilabeteko horren barruan hartu behar baditu.

Artikulu honetan ezarrirako konpentsazio atsedenaldiak, ondore gutztietarako, benetako lanaren denboratza hartuko dira.

V. Kapitulu.

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.

39. artikulua.

1. Osoko zerbitzu aktiboko administrazio egoera duten enplegatu publikoek hurrengo zioengatik lizentziarako eskubidea dute:

- A) Eritasunaren edo istripuaren zioz.
  - B) Hurrengo famili gertakizunen zioz:
    - Haurdunaldi, erditze eta edospenaldiaren zioz.
    - Aitatasunaren zioz.
    - Umeordetza edo harreraren zioz.
    - Norbere edo ahaideen ezkontzaren zioz.
    - Ahaideen eritasun larriaren edo heriotzaren zioz.
    - Adingabekoen edo minusbaliatuen zainketa zioz.
    - Ohizko helbideko lekualdaketa edo etxal-daketaren zioz.
  - C) Izaera publikoko edo norbere noraezoko eginbeharrak egitearen zioz.
  - D) Ordezkaritza sindikal edo langileriarenean eginkizunen ihardunaren zioz.
  - E) Medikuntza motako kontsulta, tratamendu eta miaketetara joatearen zioz.
  - F) Edukitzen den eginkizun publikoari edo plaza-ri zuzenean ez doazkion ikasketak egitearen zioz.
2. Hurrengo zioengatik ere eman dakieke baimena:
- A) Edukitzen duen eginkizunari edo postuari zuzenean doazkion lanbide hobekuntzari buruzko ikasketak egitearen zioz.
  - B) Norbere arazoaren zioz.

Artículo 38.

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable, y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

Se entenderá por tanto que las horas que se realicen fuera de la jornada habitual se compensarán en descanso. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como de tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo V.

LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 39.

1. Los empleados públicos en situación administrativa de servicio activo pleno tendrán derecho a licencia por los motivos siguientes:

- A) Por enfermedad o accidente.
  - B) Por eventos familiares consistentes en:
    - Gestación, alumbramiento y lactancia.
    - Paternidad.
    - Adopción o acogimiento.
    - Matrimonio propio o de parientes.
    - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
    - Cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
    - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
  - C) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
  - D) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
  - E) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
  - F) Por realización de estudios no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.
2. Igualmente podrá concedérseles permiso:
- A) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
  - B) Por asuntos propios.

C) Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkartzeko edo sindikatu izaerako gertakizun kolektiboetara joatearen zioz.

3. Lizentzia eta baimenei buruzko kapitulu honetan enplegatu publikoaren ezkontidearen gainean esandakoa, enplegatu publikoarekin bikote egonkorra osatzen duen pertsonari buruz ere esaten dela ulertu behar da, baldin eta egoera hau benetakotzen baldin bada.

40. artikulua.

1. Behar bezala frogaturiko ezohizko kasuak izan ezik, lizentzien edo baimenen eskatzaileek horiei buruzko eskaerak erakundeko lehendakariari zuzenduko dioten idazkiaren bidez bideratu behar dituzte, gutxienez nahikoa aurretik, eskudun organoak ebazpena eman ahal izan dezan, beti ere eskaeraren funts diren agiriak ekarriko direlarik.

2. Aurreko leerroaldean xedaturikoak ez ditu sindikatu izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimenak ukitzen, hauek edukitzeko, berrogeita zortzi orduko aurrerakuntzaz udal edo foru erakundeko lehendakariari zuzentzea nahikoa izango da.

41. artikulua.

Lizentzia eta baimenak erakundeko lehendakariari emango ditu, horretarako ebazpen egokia emango duelarik, aurretiaz langileriarenean arduradunak txosten proposamena emanda, eta hark eskatzailearen hurrengo buruari eskatuko dio. Dena dela, lizentzia edo baimena edukitzean duen enplegatu publikoaren ausentziak ez diezaion zerbitzuari kalterik ekar, beharreko neurriak hartuko dira.

42. artikulua.

1. Behar bezala frogaturiko kasuei dagozkien lizentzien edukiera funtsezko eta erabateko eskubidea da enplegatu publikoentzat, ezin bazterrets daitezkeen giza, gizarte eta sindikatu eskakizunak baitakartza, emakida ez da, bada, nahibadako ahalmena, udal eta foru erakundeei dagozkien betebeharra baizik.

2. Aurreko atalean aipatutakoari dagokionez udal eta foru erakundeetan lizentziak emateko eskumena iratxikita daukaten agintariak ezin izango dituzte inoiz ere behar bezalako aurrerakuntzaz azaldu eta behar bezala frogaturik dauden eskaerak ukatu, ez eta haren ebazpena berandutzea, eman daitezenean eskatzailearentzako praktikaekin edo erabilezkinak badira, ondorio honetarako zerbitzuaren beharrianak aintzat hartzeak balio ez duelarik.

43. artikulua.

1. Lizentziekin ez bezala, baimenak erakundeko bakoitzeko lehendakariari emango ditu, bal-

C) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

3. Las referencias que en el presente capítulo de licencias y permisos se hacen al cónyuge del empleado público, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el empleado público, siempre que esta condición resulte acreditada.

Artículo 40.

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al Presidente de la Entidad, al menos con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Presidente de la Entidad Local o Foral, con una antelación de 48 horas.

Artículo 41.

La concesión de licencias y permisos corresponderá al Presidente de la Entidad, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesta del responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá del jefe inmediato del solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del empleado público que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al servicio.

Artículo 42.

1. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados públicos, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de las Entidades Locales y Forales.

2. En el sentido apuntado en el apartado anterior, las autoridades que en las Entidades Locales y Forales tengan atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicable o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

Artículo 43.

1. Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá

din eta nahi badu. Erakundearen arduradunak aurretiaz txostena emanda, hark ere eskatzailearen hurreneko buruari eskatuko dio.

2. Txostenetan enplegatutako publikoaren ausentziak zerbitzuari kalte egin ditzakeen eta, hala badagokio, urritzeari ekiditeko hartu behar diren neurriak zehaztuko dira.

#### 44. artikulua.

Edospenaldirako geldiduna eta adingabekoen edo minusbaliatuen zainketa lantzerako lana laburpena, biak batera, egin ahal badira ere, kapitulu honetan aurrikusitako lizentzia eta baimenen eretariko bat baino gehiago ezin izango da aldi berean eduki eta denboran gerokoa denak dispendatsatua izan zeneko epea agortua izan zenean, aurretik edukitzen ari zena baliorik gabe uzten du.

#### 45. artikulua.

Udal eta foru enplegatutako publikoek hartzen dituzten lizentzia eta baimenak edukitzeagatik sortzen diren lanen prestatzioa geldiarazpenek ez dute beraien osoko zerbitzuko aktiboko egoera inola ere aldatzen eta, kapitulu honetako 47, 53, 59 eta 62. artikuluetan dauden ezohizko balizkoak izan ezik, ez dute ordainketen urritzerik ere ekartzen.

#### 46. artikulua.

Dagozkien lizentzia eta baimenen edukieraldia igaroz gero, foru enplegatutako publikoak, diziplinazko erantzukizunean erortzeko zigorpean, hurrenez hurreneko lanpostuetara berehala birsartu beharko dira, hura behar bezala frogaturiko ezohizko kasuetan izan ezik.

47. artikulua.- Eritasunaren edo istripuaren ziozko lizentziak.

1. Haien eginkizunen garapen arruntetako ezgaitzen dituzten eritasunak edo istripuak daudenean, beti ere hau medikuaren txostenak eta eskudun osasun laguntzarako zerbitzuen baxak abalata datorrenean, udal eta foru enplegatutako publikoek birsendaketa osorako behar den denborarako, bai eta ezgaitasun iraunkorraren espediente egokiaren bururaketaldirako lizentziarako eskubidea izango dute, erakundeak, beti ere aurretiaz, berme legezko bideak erabil ditzakeela, aurreraturiko kopuruen itzulketari ekiteko.

2. Lizentzia horiek erakunde bakoitzak ego-kien duen bezala kontrolatuak izan ahal izango dira.

3. Eritasunaren ziozko baxa dagoenean, enplegatutako publikoek sei hilabetez, gehienez, ordainketen % 100a hartuko dute, horiek igaroz

discrecionalmente al Presidente de la Entidad respectiva, previo informe del responsable de la Entidad quien, a su vez, lo requerirá del jefe inmediato del solicitante.

2. En los informes se determinará si la ausencia por permiso del empleado público puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

#### Artículo 44.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada.

#### Artículo 45.

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte de los empleados públicos locales y forales, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 47, 53, 59 y 62 de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

#### Artículo 46.

Transcurrido el periodo de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los empleados públicos forales y locales deberán reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 47.- Licencias por enfermedad o accidente.

1. Los empleados públicos locales y forales, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Entidad hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas Licencias podrán ser controladas por la Entidad en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad, los empleados públicos percibirán el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, trans-

gore ordainketa horien % 80a hartuko dutela, dauden sorospen ekonomiko osagarrien edo erakunde bakoitzean itun daitezkeen kalterik gabe.

Aurreko atalak aipatzen dituen ordainketak abonatzeko, altan egotekotan sortuak diren hartukizunak hartuko dira kontutan, eta ordainketazko kontzeptu finko guztiak konputatuko dira, honako akordio honetako xedapen iragankorretarik laugarrenean xedatutakoa salbu.

Honi dagokionez, eritasunaren ziozko bigarren baxa lehenengo baxa bera dela ulertuko da baldineta zio berberak izan eta beraien artean, gutxienez, lan aktiboko egutegiko hilabetea igarora ez bada.

4. Lanbide eritasunaren edo lan istripuaren ziozko baxa dagoenean, erakundeak kasu guztietan aipatutako ordainketak % 100ean osatu arte sorospen ekonomiko osagarri egokiak emango ditu, izaera bereko aseguru osagarrien bizikidetasuna dagoenean izan ezik, kasu honetan metatu gabe geldi daitezkeelarik. Atal honek aipatu ordainketak abonatzeko, eritasun arruntaren edo lanezkoa ez den istripuaren ziozko baxarako ezarria denari begiratuko zaio, zenbateko horiek baxaz aurreko urtean zehar ohizko lan-saiotik kanpo eginak diren zerbitzuen zioz jasotako haborokinen batez besteko zenbateko gehituaz. Honi dagokionez, baxaz aurreko urtean eginak diren haborokinak hamabiz zatituko dira.

5. Eritasunaren edo istripuaren ziozko lizentziaren denboran zehar, edukitze duen enplegatutako publikoak baxa sortarazia duen eritasunaren edo istripuaren kariarekin ezin batera daitezkeen iharduera burutzen bada, ez du ordainketarik hartuko eta diziplinazko erantzukizuna egingo du.

6. Eritasunaren edo istripuaren egoera borondatez edo bidegabeki luzatzen duen enplegatutako publikoak, beste erantzukizun batzuez gainera, diziplinazko erantzukizuna egingo du.

48. artikulua.- Haurdunaldi, erditze edo edospenaldiren ziozko lizentzia.

1. Erditzen denetan, Udal eta Foru Administrazioetako emakumezkoek haurdunaldi eta erditzearen ziozko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Aipatutako lizentziak egutegiko ehun eta hogeit egunez bakarrik iraungo du, emakumezko enplegatutako publikoak egun horiek nahi duen bezala bana ditzakeelarik, baldintza gisa, egutegiko berrogeita bi egun, gutxienez, erditu eta gero eduki behar direla jarri, baina gainerako egunak aitak har ditzake semea edo alaba zaintzeko, baldin eta ama hiltzen bada. Erditzean haur asko jaioz gero, lizentziak egutegiko ehun eta berrogei egunez bakarrik iraungo du.

Lizentziaren epealdi osoa agortuz gero, emakumezko enplegatutako publikoak bere lana ondo egi-

kurridos los cuales percibirán el 80% de dichas retribuciones sin perjuicio de los auxilios económicos complementados ya existentes o que pueden pactarse en cada Entidad.

Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos fijos, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Acuerdo.

A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo activo.

4. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la Entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el empleado público que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinada.

6. El empleado público que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 48.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1. En el supuesto de parto las empleadas públicas de la Administración Local y Foral tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada a 120 días naturales, que podrán ser distribuidas libremente por la empleada pública, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento, pudiendo hacer uso del resto de días el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Si el parto fuera múltiple, la licencia tendrá una duración limitada a 140 días naturales.

Si una vez agotado el periodo total de la licencia la empleada pública presentase un cuadro



teko berrasten eragozten dion osasun egoera izatekotan, eritasunaren ziozko baxa egoerara igaroko da, baina horretarako manuzko tramiteak gorde beharko ditu.

2. Aurrekoa gora-behera, amak eta aitak besteren kontura lan egiten dutenetan, horrela fede emanez frogatzen badute, amak, amatasunaren ziozko lizentziaren epealdia hasterkoan, aukera egin ahal izango du, aitak lizentziaren azken egunetarik hogeita zortzira arte har dezan, baldin eta etengabe hartzen badira eta prozesuaren amaierakoak badira, ama lanean hasteak beraren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik.

Ondorio hauetarako, besteren kontura lan egiten ez duten langileek, Iharduera Ekonomikoen Gaineko Zergan alta egin eta lanbide arteko gutxieneko soldata baino gehiago dutela frogatu beharko dute.

3. Halaber, emakumezko enplegatu publikoak bere lanaren ordubeteko geldiuenerako eskubidea izango du, hamar hilabetekoa baino gazteagoa den seme-alabaren berezko edospenaldirako edo.

edospenaldi artifizialerako erabiltzen duenean, bi zaitan bana dezakeelarik. Emakumezkoak, berak hala nahita, eskubide honen ordez, lansaiorrunta ordubetez labor dakion eskatu ahal izango du, beti ere helburu berbererako denean. Edospenaldi artifizialerako denean, geldiuenerako edo lansaiorearen laborpenerako eskubidea aitak hartu ahal izango du, baldin eta leنداurrez eskatu eta frogatzen badu, zeinek benetakotu beharko duen ama besteren konturako langilea dela eta lizentzia hori hartzeari uko egin edo hori ezin har dezakeela.

Aurreko erroaldeak aipatzen duen lizentzia erabili ahal izango du emakumezko enplegatu publikoak, edo edospenaldiko orduak metatu, egunez egun zenbatuz, emakumezko enplegatu publikoaren egutegiaren arabera, edo egunero ordua hartzen hasi eta egun jakin batz gero hartukizun diren orduak metatuz, gutxienez meta daitezkeen orduak hil batari dagozkionak direlarik.

4. Lizentzia hau eritasunaren edo istripuaren ziozko lizentziaren antzera eskatu, frogatu eta emango da. Honela, hura eman dakion, emakumezko enplegatu publikoak zerbitzuak ematen dituen erakundeko lehendakariari eskatu beharko dio, dagokion eskaera orriari medikuaren ustez enplegatua erditzearen aurreko berrogei egunetako epealdian dagoela lekukotzen duen osasun-ziurtagiri ofiziala lagunduz, eta eskaera orri horretan erditu aurrean eduki ez duen denbora metatu nahi duenentz adieraziko du. Gero medikuaren ziurtagiri ofizialaren edo famili liburuaren aurkezpenaren bidez erditzea gertatu zen data ere benetakotu beharko da.

clinico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

2. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen y así lo justificasen fehacientemente, aquella al iniciarse el periodo de licencia por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 28 de los últimos días de licencia, siempre que sean ininterrumpidos y al final del proceso, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

A estos efectos, aquellos que no fueran trabajadores por cuenta ajena, deberán acreditar estar dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y demostrar ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

3. Asimismo, la empleada pública tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de.

diez meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de 1a jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La empleada pública podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refirió el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la empleada pública, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

4. La licencia por gestación y alumbramiento se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada por la empleada pública al Presidente de la Entidad donde preste sus servicios, acompañando a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada se halla en el periodo antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

49. artikulua.- Aitatasunaren ziozko lizentzia.

1. Seme-alaba baten jaiotzaren zioz, edo umeordetza dagoenean, aita enplegatu publikoak hiru laneguneko lizentziarako eskubidea izango du, jarraian hartuta edo ez, baina jaiotza dataz edo umeordea bizilekura heldua denaz geroztik hamabost egunetako aldian esku hartuta.

2. Jaiotzak amaren edo seme-alabaren osasun egoeran arazoak sortuko balitu edo aita enplegatu publikoaren ohizko egoitzaren lekutik eahun eta berrogeita hamar km baino urrutiago gertatuko balitz, horrek kasu bietan aurreko atal-lak aipatzen duen lizentziaren epealdian lanegun biko luzapenerako eskubidea izango luke.

50. artikulua.- Umeordetza edo harreraren ziozko lizentzia.

Hiru urtekoa edo gazteagoa den adingabe-koaren umeordetza edo harrera gertatzen denean, enplegatu publikoak erditzearen pareko lizentziarako eskubidea izango du, umeordea edo etxean hartutakoa etxe berrira heltzen denetik zenbatzen hasita. Umeordea edo etxean hartutakoa hiru urtekoa baino nagusiagoa bada, lizentzia egutegiko berrogei ta hamar eguneko izango da. Amak edo aitak besteren kontura lan egiten badute, beraietarik batek bakarrik erabili ahal izango du eskubide hori, besteak lizentzia hori ezin har dezakeela edo hari uko egin diola benetakotu ondoren.

Umeordetza atzerrian gertatu ezkerio eta norberaren joan-etorria beharrezkoa izan eta fede emanez frogatuko balitz, umeordetzarako lizentzia behar bezain luzea izango litzateke. Aldi honetako lizentzia umeordetza burutzen den epeari lotuko zaio eta, horrela egiten ez bada, langilearen kargu eta kontura izango da.

51. artikulua.- Norbere edo ahaideen ezkontzaren ziozko lizentzia.

1. Norbere ezkontzaren zioz, enplegatu publikoak ezkondu aurretik edo ezkonduz gero gozatu ahal izango dituen egutegiko hogeitau eguneko irauinaldiko lizentziarako eskubidea izango du, oporrek in ere batuz egin ahal izango duela.

2. Enplegatu batek duenean honako artikuluko honetan elkarbizitza egonkorrengatik aurriritako lizentzia, lizentziaz gero bi hilabeteetako epean, elkarbizitza ziurtagiria aurkeztu beharko du, herriko udalak luzatuta, non interesatuek euren egoitza ezarrita baitute. Ezin.

eman izango da beste lizentziarik honengatik lau urteko epearen barruan. .

3. Enplegatu publikoaren gurasoak, aita-ama-ginarrebak, anaia-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, ilobak edo aitona-amonak ezkont-

Artículo 49.- Licencia por paternidad.

1. Por el nacimiento de un hijo/a, o en caso de adopción, el padre empleado público tendrá derecho a una licencia de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el periodo de quince días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar.

2. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, o si tuviera lugar a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del padre empleado público, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables en el periodo de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 50.- Licencia por adopción o acogimiento.

En el supuesto de adopción ó acogimiento de un menor de 3 años, el empleado/a público/a tendrá derecho a una licencia que se equipara a la de alumbramiento contada a partir de la llegada del adoptado o acogido al nuevo hogar, Si el hijo/a adoptado/a ó acogido/a es mayor de 3 años, la licencia tendrá una duración de 50 días naturales. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, acreditando la imposibilidad ó renuncia del otro a disfrutar de esta licencia.

En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el periodo de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello. La licencia en ese periodo, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

Artículo 51.- Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1. Por razón de matrimonio propio, el empleado público tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. Cuando un empleado disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir de la licencia, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados

tengan establecida su residencia. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado público, éste

zen direnean, egutegiko egun bateko lizentziarako eskubidea izango du ospakizun egunean, eta ospakizuna enpleguaren ohizko egoitzaren lekutik ehun eta berrogeita hamar kilometro baino urrutiago egiten bada, egutegiko hiru egunez luzatuko da.

52. artikulua.- Ahaideen eritasun larriaren edo heriotzaren ziozko lizentzia.

1. Kontzeptu honen zioz enplegu publiko-ak eskubidegai duen lizentziak hurrengo iraualdiok dauzka: gurasoen, aita-amaginarreben, aitona-amonen, seme-alaben, iloben eta anaia-arreben heriotzaren zioz, egutegiko hiru egun; ezkontidearen heriotzaren zioz, egutegiko bost egun; koinatu-koinaten edo suhin-errainen heriotzaren zioz, egutegiko bi egun; gurasoen, aita-amaginarreben, aitona-amonen, seme-alaben, iloben eta anaia-arreben eritasun larri frogatuaren zioz, egutegiko bi egun; eta ezkontidearen eritasun larri frogatuaren zioz, egutegiko bost egun.

2. Aipaturiko lizentzialdiak, egitate sortzaile-ak enplegu publikoaren ohizko egoitzaren lekutik ehun eta berrogeita hamar kilometro baino urrutiago gertatzekotan, egutegiko bi egunez luzatuko dira.

3. Ahaideen eritasun larri frogatua dagoenatan, enplegu publikoak, lehenengo lizentziaren amaieratik jarraiko hogeita hamar egun igaroz gero, iraualdi bereko bigarren lizentziarako eskubidea izango du, baina hura ohizko egoitzatik urruntasunaren ziozko luzapena aplikagarria izan gabe.

4. Aurrekoari dagokionez, eritasun larritzat dagozkion zerbitzu medikuek honelakotzat joa ulertuko da.

53. artikulua.- Adingabekoen edo minusbaliatu fisikoen edo psikikoen zainketa ziozko lizentzia.

1. Legezko zainketa dela eta, sei urtekoa baino gazteagoa den adingabekoren baten edo iharduera ordaindurik ez daukan minusbaliatu fisiko edo psikikoren baten zainketa bere menpean duen enplegu publikoak lantzia herenean edo erdian laburtzeko eskubidea izango du, eta berari ordainketa guztiak txikituko zaizkio, hirurtekoak barne. Legezko zainketa dela eta, onartzen bada lantzia laburtzeko, ezin egin izango da beste inolako iharduerarik, dela ordaindua, dela ordaingabea, laburtzen den ordutegian zehar.

2. Behar bezala frogatzen diren kasuetan, ezkontidearen, aitaren edo amaren ezintasunaren zioz, enpleguarekin batera bizi badira, lantzia laburtu ahal izango zaio, aurreko atalean adierazitako baldintzetan.

54. artikulua.- Ohizko helbideko lekualdakea edo etxaldaketaren ziozko lizentzia.

Enplegu publiko baten ohizko helbideko lekualdakea edo etxaldakea egitearen zioz, hark

tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del empleado.

Artículo 52.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1. La licencia a que tiene derecho el empleado público por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge, 2 días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o hijos políticos, 2 días naturales por enfermedad grave justificada de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos, extensivo a los parientes políticos del mismo grado, y 5 días naturales por enfermedad grave justificada del cónyuge.

2. Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del empleado público.

3. En los casos de enfermedad grave, justificada de parientes, el empleado público tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

Artículo 53.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.

1. El empleado público que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la Jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

2. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquico del cónyuge, padre o madre, que convivan con el empleado, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

Artículo 54.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un emplea-

egutegiko egun bateko iraualdiko lizentziarako eskubidea izango du.

55. artikulua.- Izaera publikoko edo norbere nahitaezko eginbeharrak betetzearen ziozko lizentzia.

1. Izaera publikoko edo norbere nahitaezko eginbeharrak betetzeko, enplegu publikoek haiek egiteko behar duten denboran zehar lizentziarako eskubidea izango dute, beti ere lan ordutegitik kanpo hori ezin egin dadinean.

2. Akordioari dagokionez, izaera publikoko edo norbere nahitaezko eginbehartzat hurrengo-ak hartuko dira:

a) NAN, gidabaimen, pasaporte eta erakunde ofizialerako erregistroek luzatzen dituzten ziurtagiriak.

b) Epaitegien, komisaldegien, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, berrikuspen militar eta armen berrikuspenak.

c) Zinegotzi, diputatu, ahalduen edo batzarkide gisako hautakargu legez, gobernu organoen eta beraien menpeko batzordeen bileretara joatea.

3. Aurreko ataleko c) letrak aipatutako eginbeharrak betetzeagatik, hiru hilabeteko epealdiko lanorduen % 20an baino gehiagotan zor den lana ezin eman denean, ukituriko langileak, horrela eskatzen duenean, derrigorrezko eszedentziaren administrazio egoerara igaro ahal izango da. Langileak aipatutako eginbeharrak betetzeagatik edo karguak edukitzeagatik kalteordainak edo sariak hartzen dituztenean, beraien zenbatekoa erakunde bakoitzean eskubidegai dituen ordainketatik deskontatuko dira.

56. artikulua.- Ordezkaritza sindikalaren edo langileriarenen eginkizunen ihardunaren ziozko lizentzia.

1. Honako akordio honetan ezarritakoaren itzalpean, ordezkaritza sindikalaren edo langileriarenen eginkizunetan diharduten enplegu publikoek dagokien lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, honako akordio honek dauzkan inguruabar, epe, beharrezko eta preskripzioen arabera.

2. Dena dela, Akordioaren mahai negoziatzailea osatzen duten enplegu publikoek, bai edizio honetan eta hurrengoetan ere, negoziatzaile kolektiboaren bururaketak daramatzan mota guztietako bileretara joateko behar duten denboran zehar lizentzia ordaindurako eskubidea izango dute, jazokizun horrengatik suertatzen diren lan ausentziez hurrenez hurrengo buruari aurretiaz idatziz kontua emateko, beren aldetik betebeharrak bakarrik dagoelarik.

do público, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

Artículo 55.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, los empleados públicos tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, revista militar y revista de armas.

c) La asistencia a las reuniones de los Organos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar el trabajador afectado a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el trabajador, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

Artículo 56.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1. Los empleados públicos que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente Acuerdo, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el presente Acuerdo se contienen.

2. En todo caso, los empleados públicos que formen parte de la mesa negociadora del Acuerdo, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su Parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

57. artikulua.- Medikuntza motako kontsulta, tratamendu eta miaketetara joatearen ziozko lizentzia.

1. Laguntzak behar bezala frogaturik egon eta egiten diren zentroek lan ordutegitik kanpo joateko errazten duten kontsulta orduak ezarri gabe dutenean, enplegatu publikoek lansaioan

zehir medikuntza motako kontsulta, tratamendu eta miaketetara joatearen ziozko lizentziarako eskubidea izango dute.

2. Enplegatu publikoek ezin izango dute esku-bide hau hilabeteko lau ordu baino gehiagoko epealdian erabili.

3. Aurreko atalean dagoen mugatik salbuesita eta beraz, bazterturik, medikuaren derrigorezko preskripzioak sortutako zentro medikue-tarako asistentziaren kasuak gelditzen dira.

58. artikulua.- Edukitzen duen eginkizun publikoari edo plazari zuzenean ez doazkion ikasketak zentro ofizialetan egitearen ziozko lizentzia.

Edukitzen duten eginkizunari edo plazari zuzenean ez doazkion gaietarako buruzko ikasketak zentro ofizialetan egiteko, enplegatu publikoek ikasketak azterketetara joateko beharrezko lizentziarako eskubidea izango dute, egutegiko egun bi, urte eta asignatura bakoitzeko, edozelan ere, urteko egutegiko 10 egun baino gehiago ezin izango direlarik eta hauek azterketa egin behar duenaren egoitza lekutik ehun eta berrogeita hamar kilometro baino urrutiago egitekotan, egutegiko bi egunez luzatuko dira.

59. artikulua.- Norbere arazoaren ziozko baimena.

1. Norbere arazoaren zioz emandako baimenek ez dute ordainketarik jasotzerik sortuko eta beren iraunaldia zazpi eguneko epealdi laburrenetakoa izango da, haiek metaturik hiru hilabetekoak baino luzeagoak izango ez direlarik.

2. Baimena eman ahal izango da, enplegatu publikoek beren Administrazioako edo beste batzuetako eskaletara sartzeko aukera saioretan edo praktikaldietan esku har dezaten. Baimen hau ikasturte eta praktiken iraunaldirako emango da eta ez du inolako ordainketarik sortuko.

60. artikulua.- Edukitzen duen eginkizunari edo postuari zuzenean doazkion lanbide hobekuntzarako buruzko ikasketak egitearen ziozko baimena.

1. Edukitzen duten eginkizunari edo postuari zuzenean doazkion gaietarako buruzko lanbide hobekuntzarako buruzko ikasketak egiteko, enplegatu publikoek baimenak eman ahal izango zaizkie, beti ere beraiek prestakuntza zentroetan onartuak izan daitezenean.

Artículo 57.- Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo Médico.

1. Los empleados públicos tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén

debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. Los empleados públicos no podrán hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

Artículo 58.- Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los empleados públicos tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizan a más de 150 km. del lugar de residencia del examinado.

Artículo 59.- Permiso por asuntos propios.

1. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por períodos mínimos de 7 días naturales, que acumulada no podrá, en ningún caso exceder de 3 meses cada dos años.

Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados públicos en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

Artículo 60.- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los empleados públicos que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

2. Baimen honen iraunaldia ezin da ikasturte baten balioidea baino luzeagoa izan.

3. Baimen honek zerbitzuaren ziozko kalte-ordainerako eskubidea sortuko du, honako akordio honetako xedapen iragankorretarik laugarrean ezartzen denaren arabera.

4. Lanbide sustapeneko saiokak egiteko erakundearen barruan, baimenak emango dira beraiek egiteko behar beste denboraz.

5. Honako akordio honetako zazpigarren tituluan araupetua den euskara ikastaroetara joatea salbuesia da.

61. artikulua.- Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkartzeko edo sindikatu izaerako gertakizun kolektiboetara joatearen ziozko baimena.

1. Enplegatu publikoek kongresu, ikasturte, ikastaro, mintegi, symposium, topaketa, zertamen, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, ihardunaldi eta zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkartzeko edo sindikatu izaerako talde gertakizunetara joateko baimenak eman dakizkieke, urteko egutegiko hamabost eguneko epealdirako, berau zatika daitkeelarik.

2. Gertakizun horietan intereseko dituen gaietarako buruz hitz egiten delako, erakundeak berak eragiten baditu asistentziak, joango den enplegatuak sari, bidaia, egonaldi eta inskripzio, bai eta beste batzuen gastuen zioz dagokion kalte-ordainaren abonurako eskubidea izango du eta eskuratutako esperientzietarako zerbitzu publikorako interesgarri diren haien aplikazio praktikorako aukerietarako buruzko txostena, xehekatutako, ahalik eta lasterren egiteko behariturik egongo da.

3. Enplegatu publikoak bakarrik eragindako ekimenetatik eskatzen bada baimena, ez du kalte-ordainaren abonurako eskubiderik sortuko ezekin kontzeptuetatik, ez eta sari, bidaia, egonaldi edo inskripzio gastuen zioz ere, hauek interesatuaren pentsutan izango direlarik.

62. artikulua.- Soldadutza edo ordezkoko gizar-te prestazioa betetzearen ziozko egoera.

1. Soldadutza edo ordezkoko gizar-te prestazioa betetzeko zerbitzu berezietako egoera, enplegatu publikoari, hara joateko agindua fogatuz bakarrik aintzatetsiko zaio.

2. Enplegatu publikoa zerbitzura, soldadutza edo ordezkoko gizar-te prestazioa egiten amaitu eta egutegiko jarraiko hogeita hamar egunen barruan sartuko da berrira.

3. Dirulaguntza gisa, aparteko ordainketa biren zenbateko balioidea jasoko da.

2. El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

3. Este permiso conllevará el derecho de Indemnización por razón del servicio, según se establece en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Acuerdo.

4. Para la realización de pruebas de promoción profesional dentro de la Entidad, se concederán permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

5. Queda exceptuada la asistencia a cursos de euskara regulada en el Título Séptimo del presente Acuerdo.

Artículo 61.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1. Podrán concederse permisos a los empleados públicos por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia Entidad, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el empleado asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y será obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3. El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del empleado público no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado.

Artículo 62.- Situación por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

1. La situación de servicios especiales para el cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria, se declarará al empleado público sin otro requisito que el de justificar la orden de Incorporación.

2. El empleado público se reintegrará al servicio dentro de los 30 días naturales siguientes a aquél en que hubiera terminado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

3. Se percibirá como ayuda económica el importe equivalente a dos pagas extraordinarias.

Bigarren Titulua.  
UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN  
ORDAINKETA ARAUBIDEAZ

I. Kapitula.  
ARAUBIDE OROKORRA.  
Lehenengo Atala.  
ARAU AMANKOMUNAK.  
63. artikulua.

1. Udal eta foru enplegatu publikoei honako akordio honetan zehazten diren kontzeptuen arabera eta zenbatekoetan ordainduko zaie.

2. Hori dela bide, udal eta foru enplegatu publikoek ezin izango dute ezain motatako fondoen banaketan eskurik hartu, ez eta hitzarmenean aurrikusitako ezberdinak diren ordainketak hartu, ez eta proiektuen edo aurrekontuen gertuketaren zioz, obren zuzendaritza edo ikuskapenaren zioz, aholkularitza, auditoretza, kontsulta, irizpen eta txostenak ematearen zioz ere.

3. Adierazitako fondoetatik datozen kopuruak hurrenez hurreneko erakundeen sarreraren aurrekontuen barnean sartuko dira.

4. Artikulu honetako aurreko lerroaldeetan xedaturikoa urratzen bada, ordainketaren agintzaileentzat bai eta ematean egon daitekeen irregularitasunari buruzko txostena eman behar dutezentzat ere norbere erantzukizuna egongo da.

64. artikulua.

Langileriaren gastuen ordainketa-agindua erakunde bakoitzaren fondo egokien pentsutan egin beharreko beste edozein baino lehenespenezkoagoa da, erakundeek ebazpen egokien bidez interesatuei ordaindu gabe gelditu zaizkien kopuruak hartzeko ordezbideta araupetuko dutelarik.

65. artikulua.

Beren eginkizunaren izaera, edukitzen duten lanpostuaren azturaren zioz edo banan baimenduta egoteagatik erakunde bakoitzean, ordu kontupuntu arunt edo normalizat finkaturikoa baino laburragoa den lantsaioan, zerbitzua ematen duten udal eta foru enplegatu haiei lantsaioaren laburpenaren heineko ordainketen hartukizuna bermatuko zaie. Halaber, urteko lantsaioa edo lantsaioak onetsiz gero, banaka edo taldeka berberaren laburpen bat eskatuko luketen enplegatuentzat haren baimenak beren urteko heineko laburpena izango du.

66. artikulua.

1. Enplegatu publiko bakoitzak akordio honetan hartzen dituen zenbatekoak Herri

Título Segundo.  
DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS  
EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.

Capítulo 1.  
RÉGIMEN GENERAL.  
Sección Primera.  
NORMAS COMUNES.  
Artículo 63.

1. Los empleados públicos locales y forales sólo serán remunerados por las Entidades respectivas según los conceptos, y en las cuantías que se determinan en el presente Acuerdo.

2. En su virtud, los empleados locales y forales no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el Acuerdo, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o Inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios, emisiones de dictámenes e Informes.

3. Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Entidades respectivas.

4. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para el ordenador del pago, como para los que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

Artículo 64.

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de las respectivas Entidades, las cuales regularán mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles.

Artículo 65.

A aquellos empleados locales y forales que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, presten servicio en jornada de trabajo inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria o normal en la Entidad respectiva, se les garantizará la percepción de sus retribuciones proporcionalmente a la reducción de la jornada. Asimismo, para aquellos empleados que, una vez aprobada la jornada o jornadas de trabajo anuales, solicitaran, de forma individual o en grupo, una disminución de la misma, su autorización conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones anuales.

Artículo 66.

1. Las cuantías que perciba cada empleado público en este Acuerdo, serán de público cono-

Administratio bakoitzaren zerbitzupeko langileria guztiak eta ordezkaririk ezagutu ahal izango dituzte.

2. Haien zenbateko doia hurrenez hurreneko udal eta foru erakundeek dagozkien aurrekontuetan dagoena izango da.

67. artikulua.- Ordainketazko eta kalteordainezko kontzeptuak.

A) Ordainketak:

Udal eta foru enplegatu publikoek har ditzaketen ordainketak oinarritzkoak eta osagarriak dira, honako titulu honetan dauden xedapenen arabera eta ordainketazko hurrengo kontzeptuok direlarik:

1. Oinarritzko ordainketak hurrengoak dira:

- a) Soldata.
- b) Hirurtekoak.
- c) Aparteko ordainketak.

2. Ordainketa osagarriak hurrengoak dira:

- a) Lanpostu osakina.
- b) Osakin berezia.
- c) Ekoizkortasun osakina.
- d) Aparteko zerbitzuen ziozko haborokinak.

B) Zerbitzuaren ziozko kalteordainak.

68. artikulua.- Nominen berregituraketa.

Udal eta foru enplegatu publikoen nominetan, ordainketa kontzeptu guztiak agertuko dira, ezarritako ordainketa eskemaren arabera, honako akordio honen xedapen iragankorretarik lehenengoan ezarritakoaren kalterik gabe.

69. artikulua.- Nominen helbideraketa.

1. Udal eta foru enplegatu publikoek beren hartzekoan nominak eta ordainketen ordaina euren aukeratutako banka erakundeen edo aurrezki kutxen kontuetan edo libretetan helbideratzeko eskubidea daukate.

2. Aurreko atalean xedaturikoari dagokionez, beren hartzekoan helbideraketan interesaturik dauden udal eta foru enplegatuek zerbitzuak ematen dituzteneko erakundeko lehendakariari helbideraketa-agindua eta nomina eta ordaina transferitu beharreko banka kontu korronteko edo aurrezki kutxaren libretako zenbakia argi adieraziko dituen idazkia bidali beharko diote, eta erakunde bakoitzeko kontu-hartzailetza eta gordailuzaintza zerbitzuek xede horretarako tramite egokiak egingo dituzte.

3. Udal eta foru erakundeek beren zerbitzupeko enplegatuen hartzekoan helbideraketa ezin

cimiento para todo el personal al servicio de la respectiva Administración Pública, así como para los representantes sindicales.

2. Su cuantía exacta será la que figure en los correspondientes presupuestos de las respectivas Entidades Locales y Forales.

Artículo 67.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

A) Las retribuciones:

Las retribuciones que pueden percibir los empleados públicos, locales y forales, son básicas y complementarias, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título y conforme a los siguientes conceptos retributivos:

1. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

2. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad.
- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

B) Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 68.- Reestructuración de nóminas.

En las nóminas de los empleados públicos locales y forales, figurarán todos los conceptos retributivos, según el esquema retributivo establecido y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del presente Acuerdo.

Artículo 69.- Domiciliación de nóminas.

1. Los empleados públicos locales y forales, tendrán derecho a domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el empleado local y foral interesado en la domiciliación de sus haberes, habrá de remitir al Presidente de la Entidad donde presta sus servicios, un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por los correspondientes servicios de intervención y depositaria de la Entidad respectiva, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

3. En ningún caso podrán las Entidades Locales y Forales efectuar la domiciliación de

egin izango dute, beroriek baimen ageri, idatzi eta banakorik eman gabe, banka edo aurrezki erakundea aukeratzeari dagokionez.

Bigarren Atala.

OINARRIZKO ORDAINKETAK.

70. artikulua.

Udal eta Foru Administrazioetako enplegatu publikoen oinarritzko ordainketak soldata (S) , hirurtekoak edo aintzinasuna (AIN) eta aparte-ko ordainketak (AO) dira.

71. artikulua.- Soldata (S).

1. Honako artikuluko honek aipatzen dituen taldeetarik bakoitzari dagokion soldata berdina izango da Administrazio guztietan. A taldeko funtzionarien soldataren zenbatekoa ezin da E taldekoentzat finkatutakoa baino hiru bider handiagoa izan.

2. Saillapen taldeetarik bakoitzaren soldata.

Udal eta Foru Administrazio guztietan berdina izango da.

3. Honi dagokionez, sartzeko eskaturiko titulazioaren arabera egokiak diren soldatak hurrengo saillapen taldearen arabera finkatuko dira:

A) Taldea: doktore, lizentziatu, ingeniari, arkitekto edo baliokidea den titulua.

B) Taldea: ingeniari tekniko, unibertsitateko diplomatu, arkitekto tekniko, hirugarren mailako lanbide heziketa edo baliokidea den titulua.

C) Taldea: batxilergo, bigarren mailako lanbide heziketa edo baliokidea den titulua.

D) Taldea: eskola graduadun, lehen mailako lanbide heziketa edo baliokidea den titulua.

E) Taldea: eskolatasun ziurtagiria.

72. artikulua.- Aintzinasuna (AIN).

1. Udal eta Foru Administrazioen zerbitzupeko aintzinasuna Herri Administrazioan aintzatsitako hiru urteko ordainduko da eta beraz, hirurtekotan adieraziko da.

2. Hirurtekoak osatzeko, edozein Herri Administrazioan, karrerako funtzionario legez zein administrazio edo lan zuzenbidearen araubidean kontratatu legez, kontratazio hori agiriz egin edo ez, bereizgabe emandako benetako zerbitzu guztiei dagokien denbora konputatuko da.

haber es de los empleados a su servicio sin contar con la autorización expresa, escrita e individual de los mismos, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

Sección Segunda.

RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Artículo 70.

Las retribuciones básicas de los empleados públicos de la Administración Local y Foral consistirán en el Sueldo (S) , los Trienios o Antigüedad (ANT) y las Pagas Extraordinarias (PE).

Artículo 71.- Sueldo (S).

1. El sueldo que corresponda a cada uno de los grupos a que se refiere el presente artículo será igual en todas las Administraciones. La cuantía del sueldo de los funcionarios del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.

2. El sueldo de cada uno de los grupos de

clasificación será igual en todas las Administraciones Locales y Forales.

3. A estos efectos, los sueldos que corresponden de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, se fijarán conforme a los siguientes grupos de clasificación:

Grupo A) Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B) Título de ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer grado o equivalente.

Grupo C) Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo grado o equivalente.

Grupo D) Título de graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E) Certificado de Escolaridad.

Artículo 72.- Antigüedad (ANT).

1. La antigüedad del trabajador al servicio de la Administración Local y Foral retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto se expresará en trienios.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. Hirurtekoak sortu eta ordainduko dira, enplegatu publikoak, haiek egiten direnean, duen kidego edo eskalako taldeari dagokion balioan.

73. artikulua.- Aparteko ordainketak (AO).

Aparteko ordainketek, urtean bi izango direnek, gutxienez soldata eta hirurtekoen hilabete-koko. zenbateko bana izango dute eta ekain eta abenduko hilabeteetan hartuko dira.

Hirugarren Atala.

ORDAINKETA OSAGARRIAK.

74. artikulua.

1. Ordainketa osagarriak hurrengoak dira:

a) Lanpostu osakina.

b) Osakin berezia.

c) Ekoizkortasun osakina.

d) Aparteko zerbitzuen ziozko haborokinak.

75. artikulua.- Lanpostu osakina.

1. Edukitzen den postuaren mailari dagokio eta haren zenbatekoa Autonomi Elkartearen Aurrekontu Orokorretan urtero finkatuko da.

2. Lanpostuen saillapena hogeita hamar mailatan datza.

3. Arau bidez, titulazio maila bakoitzari dagokion gutxienezko eta gehienezko mailak zehaztuko dira.

4. Erakunde bakoitzeko gobernu organoek, lanpostu ezberdinetan, beraietarik bakoitzari dagokion lanpostu osakinaren maila finkatuko dute. .

76. artikulua.- Osakin berezia.

Bakarra izango da esleituta duen lanpostu bakoitzeko eta zailtasun tekniko berezia, dedikazioa, erantzukizuna, bateraezintasuna, gautasuna, nekagarritasuna, toxikotasuna, arriskutasuna edo jaiegunak kontutan hartuz ordainduko da.

Haren zenbatekoa urtero finkatuko du erakunde bakoitzeko eskudun organoak, eta lehen aipatu diren lan baldintza bereziak hartuko dira kontutan, beti ere beraiek ematen direnean, eta beraz, aldatu ahal izango da, esleituaren kontutan hartuak diren inguruabarretarik guztiak edo batzuk aldatzen direnean.

Osakin berezi hori hilabetero kopuru berdinetan ordainduko da. .

Osakin berezia esleitzeko irizpideak arau bidez finkatuko direnak izango dira.

3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al grupo del Cuerpo o Escala al que el empleado público pertenece en el momento de su perfeccionamiento.

Artículo 73.- Pagas extraordinarias (PE).

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se percibirán en los meses de junio y diciembre.

Sección Tercera.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Artículo 74.

1. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino.

b) El complemento específico.

c) El complemento de productividad.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 75.- Complemento de destino.

1. Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña, cuya cuantía se fijará anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

3. Reglamentariamente se determinarán los niveles mínimos y máximos que correspondan a cada grupo de titulación.

4. Los órganos de gobierno de cada entidad, fijarán en los distintos puestos de trabajo el nivel de complemento de destino que corresponda a cada uno de ellos.

Artículo 76.- Complemento específico.

Será único para cada puesto de trabajo que lo tenga asignado y retribuirá las condiciones de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad o festividad.

Su cuantía se determinará anualmente por el órgano competente de cada entidad, teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo antes citadas y siempre que éstas se den, siendo por tanto modificable en el momento en que varien todas o alguna de las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de su asignación.

Se abonará dicho complemento específico en forma de cantidades iguales todos los meses.

Los criterios de asignación de complemento específico serán los que se fijen reglamentariamente.

77. artikulua.- Ekoizkortasun osakina (EO).

Enplegatu publikoaren emankortasun berezia, aparteko iharduera eta hark bere lanpostuan duen interesa edo ekimena ordaintzeko dena da, arau bidez ezarriko diren irizpide orokorren arabera.

Haren zenbatekoa oro har zehaztuko da gastu egitarau bakoitzean, zenbatekoak eta berauek hartzen mereri duten enplegatu publikoak banan-banan eskudun organoak zehaztu behar dituelarik, arau bidez ezarriko diren irizpideen arabera, langileria-ordetzarritza organoak txostena eman ondoren.

78. artikulua.- Aparteko zerbitzuen ziozko haborokinak.

1. Ohizko lansaiotik kanpo egiten diren aparteko zerbitzuen ziozko haborokinak ezin dira inoiz ere, beren zenbatekoari dagozkionez, finkoak izan, ez eta, beren sortzapenari dagozkionez, aldiari aldikoak ere. Osakin berezia zehazteko dedikazio berezia kontutan hartua duten lanpostuetan ez dira hartukizun izango.

2. Kontzeptu honetan, toxikotasunarekin, nekagarriro, arriskuarekin, bai eta gaez eta jaiiegunez egiten diren lanak ere ordainduko dira, baldin eta inguruabar horiek lantzean behin gertatu baina lanpostuari ez badatxezki.

Osakin berezia zehazteko inguruabar horiek kontutan hartuak dituzten lanpostuetan ez dira hartukizun izango.

Honi dagozkionez, honako akordio honetako xedapen iragankorretarik laugarrenean ezarriko diren formulak aplikatuko dira.

79. artikulua.- Norbere osakin iragankorra (NOI).

Norbere osakin iragankorrak lanpostuen zerrrenda egokietan zehaztutakoak baino handiagoak diren ordainketa diferentzia handiagoak sartuko ditu bere barnean, oso ezberdinak diren lanbide inguruabarretatik sortutako kontzeptua izanik, beraren zenbatekoa ordainketazko gero-ko gehikuntzek gutxika-gutxika irentsi eta kontentsatua izan daitekeelarik.

80. artikulua.- Norbere maila.

Ordainketa osagarriak eduki arren, ez da udal eta foru enplegatu publikoentzat haiei eusteko eskubide eskuraturik sortuko, maila sendotuari dagozkie lanpostu osakinaren maila salbu.

81. artikulua.- Beste lanpostu bati atxekitzea.

Artículo 77.- Complemento de productividad (CP).

Es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeña su puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios generales que reglamentariamente se establezcan.

Su cuantía se determinará globalmente dentro de cada programa de gasto, correspondiendo al órgano competente la concreción individual de las cuantías y de los empleados públicos que merezcan su percepción, de acuerdo con los criterios que se establezcan y previo informe del órgano de representación del personal.

Artículo 78.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación.

2. Asimismo se retribuirán en este concepto los trabajos realizados en condiciones tóxicas, penosas, peligrosas en nocturno y festivo, tan solo cuando dichas circunstancias sean esporádicas y no inherentes al puesto de trabajo.

No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubieran sido ponderadas dichas circunstancias.

A estos efectos se aplicarán las fórmulas establecidas en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Acuerdo.

Artículo 79.- Complemento personal transitorio (CPT).

El complemento personal transitorio incluirá superiores diferencias retributivas, que excedan de las determinadas en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, siendo un concepto surgido de circunstancias profesionales muy variadas cuya cuantía pueda ser absorbida y compensada de forma paulatina por incrementos retributivos posteriores.

Artículo 80.- Grado personal.

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento en favor de los empleados públicos locales y forales, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

Artículo 81.- Adscripción a otro puesto de trabajo.

1. Enplegatu publikoren bat bere ordainketak baino handiagoak dituen lanpostu bati atxekitzen zaionetan, hark atxekia zaion lanpostuari esleituriko ordainketak hartuko ditu.

2. Atxekipena haren ordainketak baino txikiagoak dituen lanpostu bati dagozkionean, interesatuak, horretan dirauen bitartean, diferentzia-zen ziozko osakin iragankorra hartuko du.

3. Lan horiek borondatez egingo dira, ahal den neurrian, derrigorrez esleiri daitezke ere, pre-sazko edo geroratu ezineko beharrianak daudenetan, interesatuari entzunaldia eman eta langileria-ordetzarritza organoak txostena eman ondoren.

Laugarren Atala.

ZERBITZUAREN ZIOZKO KALTEORDAINAK.

82. artikulua.- Zerbitzuaren ziozko kalteordainak.

Udal eta foru enplegatu publikoek eskubidea izango dute, zerbitzuaren zioz egiten dituzten gastuen kalteordaina jasotzeko, Eusko Jaurlaritzak arau bidez zehazten dituen zenbateko eta baldintzetan.

Bostgarren Atala.

83. artikulua.- Sortzapen eta likidazioa.

1. Ordainketa orokorrak hilabeteko osoka sortu eta ordainduko dira, enplegatu publikoak hilabeteko lehenengo egunean dituen egoera eta eskubideen arabera, egunka likidatuko diren honako hauetan salbu:

a) Zerbitzu aktiboan sartzen edo birsartzen den hilabetean, ordainketa eskubiderik gabeko lizentzia amaizten delako etortzen den horretan eta lanpostu berriari atxekitzen zaion horretan, beti ere beronen eta aurrekoaren arteko ordainketa diferentziak daudenean.

b) Ordainketa eskubiderik gabeko lizentzia edukitzen hasten den hilabetean eta zerbitzu aktiboan ez bezalako beste egoera administratiboa batera igarotzen den horretan.

c) Zerbitzu aktiboari uzten zaion hilabetean, hilabeteko osoka sortzen diren pentsio publiko-araubideen menpeko enplegatu publikoak hiltzen edo jubilatzen direnean salbu, eskubidea sortua den hilabetearen hurrengoko lehen egunetik.

2. Aparteko ordainketa sortua den egunera arte egindako zerbitzuen denboraren barruan ekainaren edo abenduaren aurre-aurreko sei hilabete guztiak ez daudenean, haren zenbatekoa proportzioz txikituko da.

1. En los casos de adscripción de un empleado público a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, éste percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.

2. Cuando ésta adscripción se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, el interesado percibirá, mientras permanezca en tal situación, un Complemento Transitorio por la diferencia.

3. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

Sección Cuarta.

LAS INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO.

Artículo 82.- Indemnizaciones por razón de servicio.

Los empleados/as públicos/as locales y forales tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente el Gobierno Vasco determine.

Sección Quinta.

Artículo 83.- Devengo y liquidación.

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del empleado público referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre éste y el anterior.

b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.

c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

## II. Kapitulum.

UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN ORDAINKETAK AKORDIO HONEN INDARRALDIAN ZEHAR.

84.- artikulua.- Ordainketaren finkapena.

1. Udal eta Foru Administrazioen zerbitzupeko enplegatuen ordainketak, akordio honek indarrean dirauen bitartean, indarreango legeriaren eta negoziazio kolektiboaren arabera zehaztuko dira.

2. Aurrekoan erabakitakoari dagokionez, 1998 ekitaldirako maila bakoitzeko urteko ordainketen muga, Akordio honen Laugarren Aldi Baterako Erabakian ezarritakoa izango da.

Hirugarren Titulua.

ARAUBIDE OROKORRAREN BABES SISTEMA OSAGARRIAZ ETA BESTELAKO LAGUNTZA HOBEKUNTZEZ.

I. Kapitulum.

PRESTAZIO PASIBOEN BABES SISTEMA OSAGARRIA.

85. artikulua.- Elkarkidetzeta. Pentsio sistema.

1. Elkarkidetzeta pentsio sistemaren xedea, ahal den neurrian, udal eta foru enplegatu publikoien prestazio pasiboak bakoitzaren akordioek ezartzen dituzten baldintzetara hurbildu eta berauekin homologatzea da. Enplegatugo bakoitzak jasotzen duen tratamendu ezberdina beraren prestazioen oinarritzko sistema publikoetan gertatzen diren ezberdintasunen ondorioa da. Horrengatik, Estatuaren Klase Pasiboei kotizatzen dieten funtzionarioek bakarrik dute eskubidea erakundeen.

ekarpenak jasotzeko eurak pentsio sistemen barruan erabat sartuta dauden neurrian, beti ere akordio honen denboraren eremuaren barruan.

2. Akordioaren aplikazio eremuak ukituriko udal eta foru erakundeak Elkarkidetzari atxeki beharko zaizkio, udal eta foru erakunde atxekietako enplegatuen euren atxekimendua borondatezkoa delarik.

Erakundeen afiliazioa pentsio planen eraketaren bitartez egiten da eta, arriskuen bereizketa egokia lortzeko, plan horiek BGAEn egongo dira aseguraturik.

3. Talde berriak sartzeko, horien artean enplegatu publikoak funtzionario bihurtzeko prozesuen ondorio direnak ere, sustatu egingo da beraien baterako sarrera homogenoa, eta integrazio horren kostua banatuko da, alderdien artean enplegatu publikoien talde horrek atxekitzeko sinaturiko akordioaren arabera.

## Capítulo II.

RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE ACUERDO.

Artículo 84.- Fijación retributiva.

1. Las retribuciones de los empleados al servicio de la Administración local y foral, durante la vigencia del presente acuerdo, serán las determinadas por la legislación de la función pública vigente y las derivadas de la negociación colectiva.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el límite de la retribución anual por niveles para 1998 será el establecido en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Acuerdo.

Título Tercero.

DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES.

Capítulo 1.

SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS.

Artículo 85.- Elkarkidetzeta Sistema de Pensiones.

1. El Sistema de Pensiones Elkarkidetzeta tiene como objeto acercar y homologar en lo posible las prestaciones pasivas de los empleados públicos locales y forales en las condiciones que los acuerdos respectivos establezcan. El diferente tratamiento que recibe cada colectivo de empleados es consecuencia de las diferencias que se dan en sus respectivos sistemas públicos básicos de prestaciones. Por ello solamente aquellos funcionarios que coticen a Clases Pasivas del

Estado, en el ámbito temporal de este Acuerdo, tienen derecho a recibir aportaciones institucionales en la medida en que personalmente estén integrados de forma plena en el sistema de pensiones.

2. Los Entes Locales y Forales afectados por el ámbito de aplicación del Acuerdo deberán adherirse a Elkarkidetzeta, siendo voluntaria la adscripción personal de los empleados de dichos entes locales y forales adheridos.

La afiliación institucional se realiza mediante la constitución de planes de pensiones y, a fin de obtener una adecuada diversificación de riesgos, dichos planes se encontrarán asegurados en la E.P.S.V.

3. Para los nuevos ingresos de colectivos, entre ellos los que sean consecuencia de procesos de funcionarización de empleados públicos, se promoverá el que los mismos se realicen de forma conjunta y homogénea, repartiéndose el coste de dicha integración conforme al acuerdo suscrito entre las partes para la adhesión de dicho colectivo de empleados públicos.

86. artikulua.- Sistemaren sustatzaileak eta ekarpenak.

1. Elkarkidetzari atxekitako erakundeak pentsio planen sustatzaile eta babesleak izango dira, eta enplegatuen nominetan deskontu egokiak egiteko ardura dutenak ere dira, bai eta ekarpenak eta urtekoak garaiz sartzeko.

2. Erakundeek ekarpenak Elkarkidetzari atxekitako zaizkio, enplegu sistemako modalitatearen menpean iharduleen aurrezkiak lortu, eta arriskuen banaketa egokia eta BGAEn atxekitako enplegatuen arteko elkartasuna errazteko. Enplegu sistematik kanpoko ekarpenek helburu hauek lortzen eragozten duten neurrian, Elkarkidetzari atxekitako erakundeek ez dizkiete, aurrikuspen erakundeari atxekitzen ez zaizkion enplegatuei alokairuz ez eta ezelan ere mota bereko prestazioak eskaintzen dituzten aurrikuspenarako bestelako sistemak ordainduko, ez eta konpentsatu ere.

87. artikulua.

Elkarkidetzaren organo erabakitzaileak eta gobernukoak, legeriak onartzen duen neurrian, parean atxekitako erakundeek ordezkaritzek eta atxekiak diren enplegatuen ordezkaritzako erakunde sindikalek osatuko dituzte. Horrelakorik ezin egin bada, gehiengo kualifikatuak beharko dira, sistemaren helburuei edota prestazioen kostuari buruzko alderdiak aldarazteko.

II. Kapitulum.

BESTELAKO LAGUNTZA HOBEKUNTZAK.

88. artikulua.- Borondatezko jubilazioaren ziozko primak.

Udal eta Foru Administrazioetako enplegatu publikoek, hurrengo artikuluan agertuko diren zenbatekoetan, borondatezko jubilazioaren ziozko primarako eskubidea izango dute, baldin eta hurrengoak betetzen badituzte:

a) Jubilazio honetarako eskaera borondatezko jubilaziorako aurrikusten den adina betetzen den data baino gutxienez hiru hilabete lehena-goto egiten bada.

b) Aipatu eskubidea, behar izanez gero, eska daitekeen alde aurreko tramitearen erantzuna ezagutzen denetik zenbaturiko hilabeteko epearen barruan burutzen bada.

Nolanahi ere, eragin ekonomikoek beti borondatezko jubilaziorako adina betetzen den datatik izango dute eragina.

Hilabetekoek kopurua zehazteko, goian aipatu baldintzetakoren bat betetzen ez duten enplegatu publikoek beharrezko jubilaziorako urtebete gutxiago falta dutela ulertuko da, behar izanez gero, eska daitekeen alde aurreko tramiteaz gain,

Artículo 86.- Promotores del sistema y aportaciones.

1. Los Entes adheridos a Elkarkidetzeta se constituirán como promotores y protectores del sistema de pensiones, siendo asimismo los encargados de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

2. Las aportaciones institucionales se describen a Elkarkidetzeta bajo la modalidad de sistema de empleo, a fin de obtener ahorros actuariales y permitir una adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre los empleados adheridos a la E.P.S.V. En la medida en que aportaciones al margen del sistema de empleo impiden el logro de estos objetivos, los Entes adheridos a Elkarkidetzeta no pagarán en salario, ni compensarán de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados que no se adhieran plenamente a la Entidad de Previsión.

Artículo 87.

Los órganos decisorios y de Gobierno de Elkarkidetzeta estarán constituidos paritariamente, en la medida en que la legislación lo permita, por las representaciones de los Entes adheridos y por las Organizaciones Sindicales en representación de los empleados adheridos. Cuando esto no fuera posible, se requerirán mayorías cualificadas para modificar aspectos que afecten a los objetivos del sistema o al coste de las prestaciones.

Capítulo II.

OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES.

Artículo 88.- Primas por jubilación voluntaria.

Los empleados públicos de la Administración Local y Foral tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los empleados públicos que no cumplan alguna de las condiciones arriba indicadas les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar

adina betetzen den datan jubilatu daitezkeenean izan ezik.

#### 89. artikulua.

Primaren zenbatekoa hurrengo eskalaren arabera kalkulatu da, beti ere urteko ordainketa oso gordinei dagokiela:

ADINA	HILABETEOEN KOPURUA
60 URTE	15
61 URTE	12
62 URTE	9
63 URTE	6
64 URTE	3

Jubilazioa, derrigorrezko jubilazio adina baino bost urte lehenago gertatzen denean, prima ordainketa oso gordinen hamabi hilabetea izango da.

#### 90. artikulua.- Derrigorrezko jubilazioa.

Enplegatu publikoen derrigorrezko jubilazioa, hirurogeita bost urteko adina betetzean, ofizioz adieraziko da.

91. artikulua.- Biziaren, elbarritasunaren eta erantzukizun zibilararen aseguruia.

1. Udal eta foru erakundeek, beren pentsutan, biziaren, elbarritasunaren eta erantzukizun zibilararen aseguruia kontratatuko dute enplegatu publiko guztientzat, eta aseguru hori osoko eta erabateko elbarritasun iraunkorren kasuetara hedatuko da; estaldura hiru milioi bostehun mila pezetakoa izango da, indarraldia honako akordio hau sinatzen denaz gero daukalarik.

Osoko elbarritasunaren ziozko estaldura ordaintzeko, enplegatuak baxa hartu behar du bere erakundean.

2. Bizitza aseguruiko polizan eskatzen diren baldintza orokorrak ordezkari sindikalari eman- go zaizkio.

3. Erakunde bakoitzak, ordezkari sindikalari entzunaldia eman ondoren, honako akordio hau sinatutakoan, erantzukizun zibilararen poliza sinatuko du enplegatuarentzat, baldin eta horiek erakundean dituzten eginkizunengatik eta horien garrantziari begira, erantzukizun mota hori bereganatu ahal badute.

Nolanahi ere den, erantzukizun zibilarengatik bermatzen den arrisku-kapitalak ezin du bost milioi (5.000.000) pezetako bermepeko gehie- nezko estaldura baino handiagoa izan.

Edozelan ere, aurreko lerroaldean ezarritako estaldura baino handiagoei eutsiko zaie erakun- de bakoitzean edo pertsona jakin batzuentzat, estaldura handiago horiek izoztu, irentsi eta bana- tu ahal badira ere.

#### 92. artikulua.- Kontsumorako maileguak.

1. Urtebeteko gutxienezko aintzinasuna daukaten udal eta foru enplegatu publikoek berre-

del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

#### Artículo 89.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales:

EDAD	NÚMERO DE MENSUALIDADES.
60 AÑOS	15
61 AÑOS	12
62 AÑOS	9
63 AÑOS	6
64 AÑOS	3

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación a la edad de jubilación forzosa, la prima será de 14 mensualidades de retribuciones íntegras brutas.

#### Artículo 90.- Jubilación Forzosa.

La jubilación forzosa de los empleados públicos se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad.

Artículo 91.- Seguro de vida, Invalidez y responsabilidad civil.

1. Las Entidades Locales y Forales contratarán, a su cargo, para todos sus empleados públicos un seguro de vida, Invalidez y responsabilidad civil, que se ampliará a los casos de Invalidez Permanente, Total y Absoluta, con una cobertura de 3.500.000 pesetas a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo.

La cobertura por la Invalidez Total, se hará efectiva, siempre y cuando el empleado cause baja en la Entidad.

2. Las condiciones generales establecidas en la póliza del Seguro de Vida se facilitarán a la representación sindical.

3. Cada Entidad, oída la representación sindical, suscribirá a la firma del presente acuerdo póliza de responsabilidad civil en favor de aquellos empleados/as que por el desempeño de sus funciones para su Entidad y en relación con la importancia de las mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad.

En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil, no podrá superar la cobertura máxima garantizada de cinco millones de pesetas (5.000.000).

En cualquier caso, se mantendrán a nivel de Entidades concretas o a personas determinadas coberturas mayores ya existentes que la establecida en el párrafo anterior, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuable del costo de las citadas mayores coberturas.

#### Artículo 92.- Préstamos de consumo.

1. Los empleados públicos locales y forales, con antigüedad mínima de un año, podrán per-

hun eta hogeitabost mila pta., laurehun eta hama- sei mila pta. edo seiehun eta hogeitabederatzi mila pta.- ko kopuruak hartu ahal izango dituzte, aurrerakin horiek hamar, hamabost edo hoge hila- betekotan itzuli behar dituztela, hurrenez hurren, aurrerakinok erakundearen irizpideen arabera emanak izango direla, beti ere frogatutako karia eta utziezinezko beharrezina daudenean.

2. Utziezinezko beharrezantzat, hurrengoek eratoritzen dituztenak hartuko dira:

- Eskatzailearen ezkontzatikoak.
- Eskatzailearen dibortzio, banaketa nahiz ezkontzaren deuseztasunetikoak.
- Eskatzailearen ezkontide nahiz seme-ala- ben heriotzatikoak.
- Eskatzailearen seme-alaben jaiotzatikoak.
- Eskatzailearen eritasun nahiz ebakuntza kirurgiko larritikoak.
- Ohizko etxebizitza eskuratzetikoak.
- Ohizko etxebizitza eskuratzegatik, banka kredituak amortizatuetikoak.
- Etxebizitza artatzeko beharrezko eta utzie- zinezko diren obrak egitetikoak.
- Helbidea lantokia kokatua den herrira lekual- datzetikoak.
- Sukalde eta komunarako altzariak eskurat- zetikoak.
- Eskatzaileak zentro ofizialetan egiten dituen ikasketen ziozko matrikula gastuetatikoa.
- Kalifikazio hori merezi duten antzeko izaer- razko bestelako inguruabarretatikoa.

Laugarren Titulua.

LANGILERIAREN AUKERAKETAZ, LANPOS- TUEN HORNIDURAZ ETA BARRU SUSTAPENA- REN SUSPERKETAZ.

#### I. Kapituluia.

#### LANGILERIAREN AUKERAKETA.

#### 93. artikulua.

1. Udal eta Foru Administrazioetan sartzeari deialdi publikoz egingo da, lehiaketa, lehiaketa- oposizio edo oposizio aske sistematarik edozein- nen bitartez, berauetan berdintasun, merezi- mendu eta gaitasun, bai eta publikitate abiaburuak bermatuko direlarik.

2. Enplegu publikoaren eskaintzaren planen prestakuntza eta diseinua langileriaren ordezkari- zarekin negoziatuko dira.

#### 94. artikulua.

Aukersaio epaimahaietan, kide gisa, ordezkari- tza sindikalak izendatzen duen langileriaren ordezkaria agertuko da.

#### 95. artikulua.

Udal eta Foru Administrazioetan sartzeko oinarri orokorrak ezarri ahal izango dira, langile-

cibir las cantidades de 220.273, 440.546, 660.819, debiendo reintegrar dichos adelantos en 10, 15 ó 20 mensualidades respectivamente, que serán concedidas a criterio de la Entidad y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

2. Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:

- Matrimonio del solicitante.
- Divorcio, separación o nulidad de matrimonio del solicitante.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Nacimiento de hijos.
- Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
- Adquisición de vivienda habitual.
- Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- Adquisición de mobiliario de cocina y baño.

k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.

1) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Título Cuarto.

DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PRO- VISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMEN- TO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.

#### Capítulo 1.

#### SELECCIÓN DE PERSONAL.

#### Artículo 93.

1. El ingreso en la Administración Local y Foral se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición u Oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

2. La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se negociará con la representación del personal.

#### Artículo 94.

En los Tribunales de selección figurará como miembro un representante del personal designado por la representación sindical.

#### Artículo 95.

Podrán establecerse Bases generales de ingreso en la Administración Local y Foral, de



en ordezkartzarekin batera, marko amankomun izango direnak, eta erakunde bakoitzaren berezitasunak eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea garatzeko eman eta indarrean dauden arauak kontutan hartzen badira ere.

#### 96. artikulua.

Interesdun Udal eta Foru Administrazioek ezin.

egin izango dute sartzeko deialdi publikorik (zioak emanda bidezkotzen denean salbu, langileen ordezkartzari entzunez gero) , aurretiaz hutsik dauden lanpostuak hornitu gabe, atxekipen bereizgabe edo orokorturako, II. kapituluaren ezarritako sistemen bitartez.

#### II. Kapituluak.

##### LANPOSTUEN HORNIDURA.

#### 97. artikulua.

Hutsik dauden lanpostuen hornibideak honako hauek baten bat izango da:

Merezimendu lehiaketa: hornitzeko sistema arrunta izango da.

Izendapen askea: sistema honen bitartez, erakundearen postuen zerrendetan honela zehazten diren lanpostuak beteko dira, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legean ezarritakoarekin bat etorriz.

Lanposturen bati izendapen aske prozeduraren bitartez atxekitzen zaizkion enplegatutako publikoak zehaztuta ere kendu ahal izango dira.

Lanposturen bati lehiaketa prozeduraz heltzen dioten enplegatutako publikoak kendu ahal izango dira haien izendapenez geroko kariengatik, beti ere postuaren edukinek aldakuntza batetik datozenean, baldin eta aldaketa lanpostuen zerrenden bitartez egina bada edo lanpostu horietan aurrikusia bada, eta deialdiaren oinarri izan ziren balizkoak aldatzen dituztenean, edo postuari iratxikitzen zaizkion eginkizunak eraginkortasunez egiten eragotzi eta edukitzeko nahikoa emankortasunaren zioz agertarazten den gaitasun ezetik datorrenean. Enplegatutako kenduko dira, horretarako irekitako espedienteak eta langileriaren ordezkartzari organoak txostena eman ondoren, izendapena egina duen organoaren zio ebazpen baten bitartez.

#### 98. artikulua.

Lanpostuak, hornitzeko deialdiak, hala lehiaketakoak, nola izendapen askekoak, lurralde historiko bakoitzaren boletín ofizialean eta «Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria»n argitaratuko dira.

#### 99. artikulua.

1. Deialdiek, nahitaez, honako hauek izango dituzte:

común acuerdo con la representación de los trabajadores, que sirvan de marco común y sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada Institución, así como de las normas vigentes al respecto en desarrollo de la Ley de Función Pública Vasca.

#### Artículo 96.

La Administración Local o Foral interesada no

podrá realizar convocatorias públicas de ingreso (salvo justificación razonada y una vez oída la representación de los trabajadores) , sin proceder previamente a la provisión de los puestos de trabajo vacantes, de adscripción indistinta o generalizada, mediante los sistemas que quedan establecidos en el Capítulo II.

#### Capítulo 11.

##### PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

#### Artículo 97.

La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por alguno de estos sistemas.

Concurso de méritos: será el sistema normal de provisión.

Libre designación: se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo así determinados en las relaciones de puestos de la Entidad de conformidad con lo establecido en la Ley de Función Pública Vasca.

Los empleados públicos adscritos a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos del mismo con carácter discrecional.

Los empleados públicos que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo o prevista en las mismas que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se llevará a cabo, previo expediente instruido al efecto a informe del órgano de representación del personal, mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento.

#### Artículo 98.

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico respectivo y en el Boletín Oficial del País Vasco.

#### Artículo 99.

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

a) Postuaren izendura, kokapen, maila eta osakin berezia.

b) Edukitzeko eskatzen diren beharkizunak, horien artean, lanpostuen zerrendetan daudenak bakarrik ager daitezkeelarik, eta.

c) Eskabideak aurkezteko epea, boletín ofizialean argitaratuko den egunetik zenbait beharrezko hamabost astegunetakoa baino laburragoa inoiz ezin izan daitezkeelarik.

2. Lehiaketa deialdiaren barruan, merezimenduen baremoa, sartzen diren saio bereziak adieraziko direlarik, postua lortzeko gutxienez behar den puntuazioa eta aukerasaio batzordearen osaketa sartu beharko dira, azkenaren barruan ordezkartzari sindikalak izendatzen diren langileriaren ordezkariak agertu beharko duelarik.

3. Deialdiaren ebazpenak lurralde historiko bakoitzaren boletín ofizialean argitaratuko dira.

#### 100. artikulua.

Postua lehiaketa bitartez lortzen duten enplegatutako publikoek ezin izango dute parterik hartu jarraiko bi urteko barruan egingo diren deialdietan. Denborazko muga hori ez da aplikatuko, muga eguna baino lehen, funtzionariak Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legeko 50. artikuluko 3. atalean eta 4. ataleko a) lerroaldean xedaturikoa dela bide, lortutako postuarekiko atxekipena galtzen duenean.

#### III. Kapituluak.

##### BARRU SUSTAPENAREN SUSPERKETA.

#### 101. artikulua.

Enplegatutako publikoek, barru sustapenaren bitartez, beren taldearen hurre-hurreko gorago taldeko edo talde bereko kidego eta eskalei heldu ahal izango diete.

Udal eta foru erakundeek enplegu publikoaren eskaintzatik, urteko multzoan, sailkapen talde bakoitzeko hiru plazatarik bat gordeko dute.

#### 102. artikulua.

Barru sustapeneko saioetan esku hartu ahal izateko, enplegatutako publikoak jatorrizko kidegoan edo eskalan zerbitzu aktiboko edo zerbitzu berezietako egoera izan beharko du, berean karre-rako funtzionari gisa bi urteko zerbitzua izan, eta sartu nahi duen kidegoan edo eskalan sartzeko ezarritako titulazioa eta gainerako beharkizunak bete beharko ditu.

#### 103. artikulua.

Barru sustapenaren bitartezko sarrera lehiaketa-oposizio sistemaren bidez gauzatuko da, legeak galarazten ez dituen kidego eta eskaletan, eta harako kidegoan edo eskalan sartzeko deialdian oro har ezarritako saio berdina gainditu

a) Denominación, localización, nivel y complemento específico del puesto.

b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo, y.

c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.

2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal, designado por la representación sindical.

3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

#### Artículo 100.

Los empleados públicos que obtengan un puesto mediante concurso, no podrán tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes. Dicho límite temporal no será de aplicación cuando, con anterioridad a su vencimiento, el funcionario hubiera perdido la adscripción al puesto obtenido en virtud de lo dispuesto en el apartado 3 y párrafo a) del apartado 4 del artículo 50 de la Ley de Función Pública Vasca.

#### Capítulo III.

##### FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.

#### Artículo 101.

Los empleados públicos podrán acceder, mediante promoción interna a Cuerpos y Escalas del grupo inmediatamente superior al que pertenezcan, o del mismo Grupo.

Las Entidades Locales y Forales reservarán, como mínimo, de la oferta pública de empleo una de cada tres plazas vacantes de cada grupo de clasificación en el cómputo anual.

#### Artículo 102.

Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el empleado público deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en el Cuerpo o Escala de procedencia, haber completado dos años de servicios en el mismo como funcionario de carrera y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al Cuerpo o Escala al que aspire a ingresar.

#### Artículo 103.

El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de Concurso-Oposición en los Cuerpos y Escalas en que la ley no lo impida y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el

beharko dira. Hala ere, barru sustapeneko txandatik doazen hautagaiei jatorrizko kidegoan edo eskalan sartzeko eskatutako ezaguerak benetako zera jotzen duten saioak egiten barkatu ahal izango zaie.

#### 104. artikulua.

Barru sustapen sistemaren bitartez beste kidego edo eskala bati heltzen dioten enplegatu publikoak, behin-behineko, hari datzekion lanpostu hutsei atxekiko zaizkie, lehiaketa edo izendapen aske sistemaren bitartez behin betiko destinoa lortu artean. Dena dela, esku har dezaketen lehenengo lehiaketan, lehenago egongo dira txanda asketik datozen hautagaiak baino, beti ere hartan eskaintzen diren hutsak betetzeko.

#### Bostgarren Titulua.

ENPLEGATU PUBLIKOEN OSASUNAZ, SEGURTASUN- ETA OSASUN-BATZORDEEZ ETA PREBENTZIO-ORDEZKARIEZ ETA IHARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUEZ.

#### I. Kapitulua.

#### SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEEZ.

#### 105. artikulua.- Eskubideak eta betebeharrak.

Segurtasun- eta Osasun-Batzordeak izendatuko dira, lantokian segurtasun eta osasun arloan babesa eraginkorra eskeintzeko asmoz.

1.- Toki- eta Foru-Administrazioak eta bere Erakunde Autonomoek, prebentzio zerbitzu bat osatuko dute. Halaber, behin Sindikatuei eritzia eskatu ondoren, osatu edo hitzartu beharreko prebentzio-zerbitzua zehaztuko dute, lanbide-arriskuen prebentzioa gordetzeko.

2.- Pertsonal Batzordetako kideei eta sindikatuetako ordezkariak dagokie prebentzio arloan kontsulta eta parte hartze funtzioak gauzatzeko, Segurtasun eta Osasun Batzordearen egitekoen kaltetan gabe.

106. artikulua.- Segurtasun eta Osasun batzordeak.

1.- Segurtasun eta Osasun Batzordea, Erakunde Publikoetan planak eta programak proposatu eta kontsultatzeko eta arriskuen prebentzioa baloratzeko erakunde parekide eta kolegiatua da.

2.- Segurtasun- eta Osasun, Batzorde bat eratuko da Toki- eta Foru-Administrazioaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzura, bai langile funtzionarioek zein laboreak organo berean sar daitezzen bultzatuz.

ingreso con carácter general en el Cuerpo o Escala de que se trate. No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el Ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia.

#### Artículo 104.

Los empleados públicos que accedan por el sistema de promoción interna a otro Cuerpo o Escala, serán adscritos provisionalmente a puestos de trabajo vacantes propios de aquél, hasta tanto obtengan destino definitivo mediante concurso o libre designación. En todo caso, en el primer concurso en el que puedan participar, gozarán de preferencia sobre los aspirantes que provengan del turno libre, para proveer las vacantes que se oferten en aquél.

#### Titulo Quinto.

SALUD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS.

#### Capítulo I.

DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

#### Artículo 105.- Derechos y obligaciones.

Se designarán Comités de Seguridad y Salud, con la finalidad de proporcionar una eficaz protección en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

1.- La Administración Local, Foral y sus respectivos Organismos Autónomos constituirán un servicio de prevención. Asimismo determinarán, previa consulta con las Organizaciones Sindicales el tipo de servicio de prevención que deba constituirse o concertarse, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales.

2.- A los miembros de las Juntas de Personal y delegados sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 106.- Comités de seguridad y salud

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos en los Organismos Públicos.

2.- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del personal al servicio de la Administración Local, Foral y de sus respectivos Organismos Autónomos, promoviéndose la integración de la representación del personal funcionario y laboral en un mismo órgano.

Sindikatuak eta Administrazioak osatuko dute Batzordea euren partehartzea hainbanatuz. .Sindikatuetakoa kideen hautaketa, proportzio-naltasun printzipioari lotuko zaio, sektorean ordezkariak nahikoa duten sindikatuak bertan egon daitezzen bermatuz.

107. artikulua.- Segurtasun eta osasun batzordearen kompetentzia eta fakultateak.

Indarreango legerian zehaztutakoak izango dira.

108. artikulua.- Laneko segurantzak eta higie-ne-jagoleak.

1.- Prebentzio Ordezkariak izango dira, nahiz eta langileen ordezkariak edo ordezkari sindikalak ez izan, toki- eta Foru-Administrazioan eta bere Erakunde Autonomoetan ordezkariak duten sindikatuak izendatutako langile publikoak, indarreango araudian ezarritako kopuruaren arabera.

2.- Prebentzio-ordezkariak lanbide-arriskuen prebentzio lanetarako erabiltzen dituzten orduak, ordezkariaren funtzioak betetzekoak direla onartuko da, araudian aurrusitako hileko ordu ordainduen kreditua erabiltzeko ondorioetarako. Halere, lan-ordu eraginkorrak izango dira, aipatutako ordu-kreditu horren barruan sartuko ez direnak hain zuzen ere, Segurtasun-eta Osasun-Batzordearen bilerekin dagozkienak hala nola Administrazioak arriskuen prebentzio lanetarako antolatzen dituenak.

3.- Administrazioak, bere funtzioak betetzeko beharrezko baliabideak eta prebentzioari buruzko trebakuntza eman beharko dizkie prebentzio-ordezkariak. Trebakuntza horretan emandako astialdia lan-orduen barruan sartuko da ondorio guztietarako.

#### 109. artikulua.

Segurantzak eta Osasun- jagoleek edo batzordeek nahiz azpi-batzordeek beren kideen erabateko gehiengoz hartutako erabakiak, eskudun agintari edo organoari proposatuko zaizkie, zeinek arauak emango dituen, horiek eraginkortasunez bete daitezzen.

Erabaki horiek presazko izaera berezia edukiko dute, premiaz enplegatu publikoren baten osasunaren edo osotasun fisikoaren gordetze-ari buruzkoak badira eta, kasu honetan, eskudun agintari edo organoak unean unean eta berehala bete dadin beharrezko arauak emango ditu.

#### 110. artikulua.

Segurantzak eta Osasun- batzordeek, azpi-batzordeek edo jagoleek, dauden kideak aho batez hitzartuta, segurantzak eta higie-ne-neurrien ezaz berehalako arriskua edo osasunaren kalte larria sortaraz lezaketen lan iharduerak berehala

Estará compuesto a partes iguales por Sindicatos y Administración. La elección de los miembros de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representación suficiente en el sector.

Artículo 107.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Serán las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 108.- Delegados de Prevención.

1.- Podrán ser Delegados de Prevención aquellos empleados públicos que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales, fueran designados por las organizaciones sindicales con representación en la Ad. Local, Foral y en sus Organismos Autónomos, de conformidad con el número establecido en la legislación vigente.

2.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos.

3.- La Administración deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### Artículo 109.-

Las decisiones adoptadas unánimemente por los Vigilantes de Seguridad y Salud o por los Comités o Subcomités por mayoría absoluta de sus miembros serán propuestas a la autoridad u órgano competente que dictará las normas para su eficaz cumplimiento.

Tales decisiones tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma preteritoria a la conservación de la salud o integridad física de algún empleado público y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

#### Artículo 110.

Los Comités, Subcomités o Vigilantes de Seguridad y Salud, por unanimidad de los miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de Seguridad y Salud, que pudieran suponer ries-

etetea erabaki ahal izango dute, ezein enplegatu ezingo dela baldintza horietan lan egitera behartua izan, inguruabarrak zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

#### 111. artikulua.

Laneko Segurantzaren eta Osasun- batzorde edo azpibatzaileetako kideek edo jagoek beren egitekoa betetzen ematen duten denbora, ondorio guztietarako, lana denbora honela erabiltzeko euren hurrengo buruaren baimena eduki beharko dute.

#### 112. artikulua.

Laneko Segurantzaren eta Osasun- batzordeek, azpibatzaileek edo jagoek, beren egitekoa, euren datuekin iharduerak arrunt burutuz, hurrengo helburuok lortzeko burutuko dituzte:

a) Lanbide istripu eta eritasunen ikerkuntza lana. Lan hau hurrengo helburuok lortzerantz bideratu behar da:

- Arrisku iturri nagusiak identifikatu eta kokatzea (istripuekiko lotura usuagoa duten materialak, makinak eta tresnak, eta gertakizun arriskutsuak erazten sortarazten dituzten beharrak zehaztuz).

- Saitetako istripu eta eritasunen izaera eta tamainia deskribatzea zereginen arabera.

- Ekipo eta material mota ezberdinen berrikuspen beharra adieraztea.

- Plangintza txarregatik edo metodo zaharrak erabiltzeagatik arriskuak sortzen direneko eragiketa prozesuetako eskostasunak aurkitzea. .

- Enplegatu publikoak prestatzeko beharra eskatzen duten ohitura ez-segurua aurkitzea.

- Ezgaitasunek edo ezintasun fisikoek istripuetan laguntzen dutenetan, langileriaren okerreko kokapena aurkitzea.

- Segurantzaren egitarau baten aurrerakortasunaren ebaluazio objektiboa erraztea, segurantzaren neurri ezberdinen ondoreak etengabe aztertuz.

b) Egunerapena; argitaratzen diren segurantzaren eta osasunari buruzko arautegi, teknika eta neurri buruz ulean une informatik egon beharko dutelarik. Zehatz-mehatz, hauek beharko dituzte:

- Administrazioaren aldiroko aldiko txostenak aztertu eta kontutan hartzea, bai eta Eusko Jaurlaritzak segurantzaren eta osasun-gaiari dagokionean egiten dituen gomendioak ere.

go inmediate de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún empleado ser obligado a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

#### Artículo 111.

El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros de los Comités o Subcomités o por los Vigilantes de Seguridad y Salud en el trabajo, serán considerados, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo contar para tal utilización del tiempo con el permiso del correspondiente jefe inmediato.

#### Artículo 112.

Los Comités, Subcomités o vigilantes de Seguridad y Salud en el trabajo, ejercerán su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

a) Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales. Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los siguientes resultados:

- Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y las herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir contingencias).

- Describir la naturaleza y magnitud de los accidentes y enfermedades en los departamentos según las ocupaciones.

- Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.

- Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.

- Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los empleados públicos.

- Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las inaptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes.

- Permitir una evaluación objetiva del progreso de un programa de seguridad mediante análisis continuos de los efectos de las diferentes medidas de seguridad.

b) Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de Seguridad y Salud que se publiquen. En concreto deberán:

- Estudiar y atender a los informes periódicos de la Administración y las recomendaciones que el Gobierno Vasco realice en materia de Seguridad y Salud.

- Aldian aldiko informazio sistemen, eta estatistikak eta indizeak ezagutzen errazten duten boletinen sorkuntza sustatzea.

c) Informazio lana; ahal duten bezain laster batzordeek, azpibatzaileek edo jagoek euren egindako proposamenaren bidez, gaiak hurrengo iharduerok izanik:

- Zabalkunde bilerak egitea.

- Segurantzaren sustapena.

- Kartelak eta erakusketak.

- Arreta egitarau batean finkatzeko balio duten kanpaina trinkoak. mm.

- Ikastaro eta azalpenak.

II. Kapituluak.

IHARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK.

#### 113. artikulua.- Zeintzuk diren.

Udal eta foru enplegatu publikoek beren eginkizuna betetzen egiten dituzten iharduerak, nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak direlako katalogazio edukiko dute, egoera toxikoetan edo oso arriskutsuetan burutzen direnean, nahiz eta iharduera horiek betetzea enplegatu publiko horien lan betebeharren egiteari berari dagokiona izan.

#### 114. artikulua.- Iharduera nekagarriak.

Nekagarritzat sailkatuak izango dira, burutzean zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, suspentsioko hautsengatik edo bestelako substantziengatik nekea sortzen dutenak, bai eta etengabe burutzearen zioz, gainzama sortzen duten iharduerak, osotasun fisiko nahiz psikikoarekiko arriskuak, hala nola jarrera ez-erosoetako lan iraunkorra zamak etengabe goratzea eta bortxazko mugimenduak.

#### 115. artikulua.- Iharduera toxikoak.

Toxikotzat, giza osasunerako kaltegarri gertatzen diren ekoizkinen jariatzea edo isurketa sortarazten duten iharduerak sailkatzen dira.

#### 116. artikulua.- Iharduera arriskutsuak.

Arriskutsutzat, leherketa, erregai, erradiazioengatik edo antzeko garrantziagatik pertsona edo ondasunentzat arrisku larriak sor ditzaketen ekoizkinak fabrikatzea, erabiltzea, saltzea edo biltzea helburutzat daukaten iharduerak hartzen dira, bai eta berehalako lesio fisikoa sortaraz dezaketen iharduerak ere.

#### 117. artikulua.

Edonola ere, segurantzaren eta osasun-neurri egokiak jarri, aurrean aipatutako nekagarritasun, toxikotasun edo arriskutasun egoerak konpontzeko ahaleginak egingo dira.

- Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permiten conocer las estadísticas y los índices.

c) Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo por los propios Comités, Subcomités o Vigilantes, en cuanto les sea posible, de las siguientes actividades:

- Celebración de reuniones divulgativas.

- Promoción de la seguridad.

- Carteles y exhibiciones.

- Campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa.

- Cursos y demostraciones.

Capítulo II.

ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS.

#### Artículo 113.- Concepción.

Las actividades que en el desempeño de su función realizan los empleados públicos locales y forales, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aun cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados.

#### Artículo 114.- Actividades penosas.

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

#### Artículo 115.- Actividades tóxicas.

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

#### Artículo 116.- Actividades peligrosas.

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

#### Artículo 117.

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

#### 118. artikulua.

1. Tokikotasun edo nekagarritasun nahiz arriskutasun bereziko egoeretan buruturiko lanen ziozko ordainketak, erakundeak esleituiko ditu, lanpostu bakoitzari dagokion osakin berezia finkatueran.

2. Berori egitea ezina bada, laneko segurtasun ezaren egoera bereziak edo higiene neurrien eza, nekagarritasun, toxikotasun edo arriskutasuneko egoera berezi horietan egindako lana bereziki ordainduz, honako akordio honetako xedapen iragankorretarik laugarrenean xedaturikoaren arabera, konpentsatuko dira.

#### 119. artikulua.

Erakundearen eta enplegatu publikoen ordezkartzaren artean zenbait iharduera nekagarri, toxiko edo arriskutsuztat katalogatzeko adostasunik ez badago, alderdi biok txostena egingo dute horri buruz eta Akordioaren batzorde misto parekideari bidali, eta horrek auzian artekaritza egin eta ebatzi ahal izango du. Batzorde misto parekideak segurantzaz eta osasun- batzordeari, azpi-batzordeari edo jagoleei txosten osagarri bat eskatu ahal izango die, bai eta laneko segurantzaz eta osasun-kabinetei ere.

#### 120. artikulua.

Jatorrian toxikotzat edo bereziki arriskutsuztat katalogaturiko iharduera burutzean segurantzaz eta osasun-baldintzak aldatuz gero, sailkapen horiek berriro ikusi beharko dira, katalogazio hori ken daitekeelarik, ezarritako neurriak egokiak gertatzen badira.

Udal eta foru erakundeek ordenagailuko terminal, pantaila, etabarren aurrean zerbitzuak.

egiten dituzten enplegatu publikoei, berauen lanak erator ditzakeen eritasun nahiz istripu arriskuak aurriztatu beharrezko diren babes neurri guztiak eman beharko dizkiete, gainera, jarraian azaltzen diren puntuok beteko dira:

1. Burutzen duten lanagatik ikustarazpen pantailak erabili behar dituen langileriak, medikuek aurretik azterketa egin diezaioten eskubidea izango du pantailarekin lanari ekin aurretik, bai eta urtero mediku azterketa izateko ere, eta horietan arreta berezia emango zaio ikusmen, mugikortasun eta psikologia arazoak detektatzeari.

2. Laneko segurantzaz eta osasun-batzordeak ikustarazpen pantailak erabiltzen diren lanpostuen kokamendua zainduko du eta bereziki haien faktore ergonomikoak (pantailen kokapena, mahai eta aukli mota...) eta inguruko baldintzak (argiketara, aireztaketara, soina...).

#### Artículo 118.

1. La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la Entidad, en la fijación del complemento específico que en su caso corresponde a cada puesto de trabajo.

2. Si ello no fuera posible, las especiales condiciones de inseguridad o falta de medidas de higiene en el trabajo, se compensarán mediante la específica remuneración del trabajo realizado en esas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Acuerdo.

#### Artículo 119.

Si no existiera acuerdo entre la Entidad y la representación de los empleados públicos en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo que podrá arbitrar y resolver el litigio. La Comisión Mixta Paritaria podrá solicitar informe complementario al Comité, Subcomité o Vigilantes de Seguridad y Salud así como de los gabinetes de Seguridad y Salud en el trabajo.

#### Artículo 120.

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales concepciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Los Entes Locales y Forales vendrán obligados a proporcionar a los empleados públicos que presten

sus servicios ante terminales de ordenador, pantallas etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, ateniéndose a los puntos que a continuación se indican:

1. El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización, tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico periódico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológicos.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas...) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad...) de los mismos.

3. Pantailekin egindako lanari atxeki dakizkiokeen sintomak agertzen badira, lanpostuaren azterketa berezia eta azterketa medikua egingo dira.

4. Etengabe ikustarazpen pantailekin lan egiten denetan, lanpostu jakin horren azterketa zehatza egingo da eta segurantzaz eta osasun-batzordeak txostena eman ondoren beharrezko neurri zuzentzaileak ezarriko dira, horien artean atsedena hartzeko arauak edota lan iharduera-aren aldaketa egon litezkeelarik. Batzordeak osatu eta hilabetera, horiek edukina aztertzeari eta hori burutzeko plangintzari ekin beharko zaizkie.

Nolanahi ere, segurantzaz eta higiene-batzordeari dagokio aurreko atalak betetzen direnari buruzko segimendu eta kontrola egitea.

#### 121. artikulua.- Mediku berrikuspenak.

Mediku berrikuspenak egingo zaizkio Akordioaren aplikazio eremuaren barruko langileriarik auzian, honako atal hauetan zehaztuko denarekin bat etorriz:

1. Aurretiazko azterria edo sarrerakoa: nahi-taeko izango da, eta enplegatu publikoak Administrazioaren zerbitzupean onartu aurretik.

2. Urtean urteko azterria: enplegatu guztiak egingo zaie, horien osasunerako arriskua egon edo ez.

Urtean urteko azterri arruntak borondatezkoak izango dira, legezko arautegi orokorra aplikatu ahal bada ere, orduan, aurretiaz segurantzaz eta osasun-batzordeari horren berri emanda.

Nolanahi ere, aurretiaz egin beharreko saioak langileriarik eta segurantzaz eta osasun-batzordeari jakinaraziko zaizkie, eta saio horien emaitzak beraien menpeko langileriarik bakarrik emango zaizkie.

#### Seigarren Titulua.

UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN SINDIKATZE, EKINTZA SINDIKAL, ORDEZKARITZA, PARTE HARTZE, BILTZE ETA NEGOZIATETA KOLEKTIBOKO ESKUBIDEA BURUTZEKO ARAUBIDEAZ.

#### I. Kapitulua.

UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN SINDIKATZEKO DUTEN ESKUBIDEAZ: BERO-NEN EDUKIN ETA BABESA.

#### 122. artikulua.

Udal eta foru enplegatu publikoek, enplegatu legez berezko dituzten lanbide, ekonomia eta gizarte interesak defendatzeko eta sustatzeko, aske sindikatze eskubidea daukate.

#### 123. artikulua.-

3. Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico.

4. En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y previo informe del Comité de Seguridad y Salud, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad. En el plazo de un mes a partir de la constitución de los Comités, éstos deberán comenzar el análisis del contenido del estudio y su planing de realización.

En cualquier caso, corresponderá al Comité de Seguridad o Higiene el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.

#### Artículo 121.- Revisiones médicas.

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1. Reconocimiento previo o de ingreso: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de la Administración.

2. Reconocimiento periódico anual: Se realizará a todos los empleados, afectados o no por riesgos para su salud.

Los reconocimientos ordinarios anuales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud.

En todo caso, se dará cuenta previamente de las pruebas a realizar al personal y al Comité de Seguridad y Salud y se entregarán los resultados de las citadas pruebas exclusivamente al personal sometido a las mismas.

#### Título Sexto.

DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.

#### Capítulo 1.

DEL DERECHO A LA SINDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES: CONTENIDO Y PROTECCIÓN DEL MISMO.

#### Artículo 122.

Los empleados públicos locales y forales tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como empleados les son propios.

#### Artículo 123.-

1. Aurreko 122. artikularen xedeetarako, udal eta foru enplegatu publikoak legez eraturik dauden langileen zentral sindikalean afiliatu ahal izango dira. Eskubide hau izaera militarra ez duten kidego armatuen kide diren udal eta foru enplegatu publikoek ere badaukate.

2. Aipatutako zentral sindikalek Herri Administrazioaren agintari, organo eta hierarkie-kiko independentzia osoa edukiko dute azkene-koek esku hartzen dutenean legezko babesera-ko eskubidea dutelarik.

124. artikulua.

1. Udal eta foru erakundeek babes egokia emango diete beren zerbitzupeko enplegatu publikoek enpleguarekin zerikusirik daukan edozein egitate antisindikal edo bereizkeriazkoren aurka.

2. Babes hori ekintza guztien aurka burutuko da, beti ere bereziki helburua hauetarikoa dena:

a) Enplegatuaren enplegu baldintzetan eragitea, hura zentral sindikal batean affilia ez dadin edo zentraletik irten dadin.

b) Udal edo foru enplegatu publiko bat bere lanean erasotzea edo baztertzea, edonola kalte-ak egitea, zentral sindikal baten kide izateagatik edo erakunde horri datzekion ihardueretan parte hartzeagatik.

c) Udal edo foru enplegu publikoa zentral sindikal batean afiliatua ez izateari edo zentraletik irten beharrari lotzea.

125. artikulua.

Titulu honetan udal eta foru enplegatu publi-koek antzatsitako eskubideak, pertsona eta ondasunekin behar den begiruneaz burutuko dira, lanaren martxa ona ez oztzatzen saiatuz eta zerbitzuaren beharrianak zainduz.

II. Kapitula.

UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN EKINTZA SINDIKALETARAKO ES- KUBIDEAZ: BERONEN ITXURAKETA, EREMU ETA SUBJEK- TUAK.

Lehenengo Atala.

EKINTZA SINDIKALAREN ITXURAKETA ETA EREMUA.

126. artikulua.

Udal eta foru enplegatu publikoek, dagokien erakundearen zerbitzuan edo zerbitzutik kanpo, dagozkien ekintza sindikalak burutzeko eskubi- dea daukate, sindikatze-ko eskubidea aske erabi- li eta praktikan garatuz.

127. artikulua.

1. Aurreko artikuluari dagokionez, udal eta foru erakundeetako ekintza sindikaletarako hurre-

1. A los fines del artículo 122 anterior, los empleados públicos locales y forales podrán afiliarse libremente a las Centrales Sindicales de trabajadores que se hallen legalmente constituídas. Este derecho es extensible a los empleados públicos locales y forales, miembros de cuerpos armados de carácter no militar.

2. Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquias de la Administración Pública, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de estas últimas.

Artículo 124.

1. Las Entidades Locales y Forales dispen- sarán la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio contra todo acto antisin- dical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del empleado para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un emple- ado público local o foral, perjudicarlo de cual- quier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las activi- dades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo público local o foral a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Artículo 125.

Los derechos reconocidos a los empleados públicos locales y forales en este título, se ejer- citarán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena mar- cha del trabajo y la atención de las necesida- des del servicio.

Capítulo II.

DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJE- TOS DEL MISMO.

Sección Primera.

CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 126.

Los empleados públicos locales y forales den- tro o fuera de su servicio en la Entidad respecti- va, tienen derecho a dedicarse a la correspon- diente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación.

Artículo 127.

1. A los efectos del artículo anterior, se enten- derá como ámbito material inmediato para la

neko eremutat, lantokia hartuko da, holakotzat, erakunde horien egoitzak eta berauei egon eta fisikoki ezberdina den egoitzan dagoen beste edozein bulego, establezimendu, lokal edo lan- leku hartzen direlarik.

2. Aurreko atalak aipatzen duenari ere dago- kionez, udal eta foru erakundeetako ekintza sin- dikalak burutzeko beharrezko antolaketa mar- kotzat, Udal eta Foru Administrazioen sektorean ordezkaritasun gehien daukaten zentral sindi- kalen atal sindikalek osatzen dutena hartuko da, honako akordio honetako titulu honetako III. kapi- tuluko 139. artikuluan adierazitakoaren arabera.

Bigarren Atala.

ATAL SINDIKALAK ORO HAR.

128. artikulua.

Legez aintzatsitako zentral sindikalean.

afiliaturik dauden foru enplegatu publikoek, zerbitzua ematen duten erakundeetan atal sindi- kalak eratu ahal izango dituzte, titulu honetan xedaturikoaren arabera.

129. artikulua.

Akordioan atal sindikalei aintzatsitako berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak irat- xikitze-ko, dagozkien erakundeetan, sinesgarriro eta ezbaierik gabe, dauden zentral sindikalek gut- xienez Foru Administrazioaren sektorean egin- dako hauteskunde sindikalean langileriaren bat- zordeen eta langileriaren eskuordeen kideen ehuneko hamarra lortu dutela benetakotu behar- ko dute, titulu honetan ezarritako hauteskunde prozeduraren arabera, edo foru erakunde bakoit- zaren zerbitzupeko langileriari dagokion affilia- zioaren gutxienezko portzentaia dutela, hurren- go eskalaren arabera kalkulatu:

ERAKUNDEAREN ZERBITZUPEKO LANGILEEN KOPURUA	ATAL SINDIKALAREKIKO GUTXIENEZKO AFFILIAZIO PORTZENTAIUA.
6 BAINO GUTXIAGO	%75
6TIK 30ERA	%50
31TIK 100ERA	%20
101ETIK 250ERA	%15
250 BAINO GEHIAGO	%10

130. artikulua.

Atal sindikalek, besteak beste, hurrengo ahal- men, berme, eginkizun eta eskumenok izango dituzte.

a) Beren zentral sindikalen eta berauen affilia- tuen interesak ordezkatu eta defendatzea.

b) Beren ordezkaritza sindikalen bidez, beren afi- liatu guztien gizarte-laneko arazoetarako legez- ko ordezkaritza eduki eta erabilteza, afiliatuak

acción sindical en las Entidades Locales y Forales, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas Entidades, como cualquier otra dependencia, estableci- miento, local o centro de trabajo a ellas corres- pondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

2. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco orga- nizativo necesario para la actividad sindical en las Entidades Locales y Forales, el que confor- man las correspondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas en el sector de la Administración Foral, según lo señalado en el artículo 139 del capítulo III de este Título del presente Acuerdo.

Sección Segunda.

SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.

Artículo 128.

Los empleados públicos locales y forales afiliados a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrán constituir Secciones Sindicales en las respectivas Entidades donde presten servicio, ello de conformidad con lo dis- puesto en este título.

Artículo 129.

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el acuerdo a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades respecti- vas, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obte- nido por lo menos el diez por ciento de los miem- bros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el sec- tor de la Administración Local y Foral, o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en rela- ción con el personal al servicio de la Entidad res- pectiva, calculado a tenor de la siguiente esca- la:

NÚMERO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA ENTIDAD	PORCENTAJE MÍNIMO DE AFILIACIÓN A LA SECCIÓN SINDICAL.
MENOS DE 6	75%
DE 6 A 30	50%
DE 31 A 100	20%
DE 101 A 250	15%
MÁS DE 250	10%

Artículo 130.

Las secciones sindicales tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afilia- dos de la misma.

b) Ostentar y ejercer a través de los corres- pondientes representantes sindicales, la repres- entación legal para asuntos socio-laborales de

bestelako legezko ordezkariak moduak lor baditzaizakete ere.

Honelako ordezkariak atal sindikalei iratxikitzeagatik, beste aholkulari batzuen artean, gizar-te-lan azturazko edozein esku-sartze, eskara, erreindikazio edo erreklamazio egitea bidezkoa da, idazki bidez edo agerpen bidez, edozein afiliaturen izenean eta ordezkariaren berauek banan-banan ihardun badezakete ere.

c) Erakunde bakoitzeko langileriaren arazo guztiak buruz informazio ahalik eta osoena hartzea, berorretako langileriaren arduradunen bidez.

d) Foru erakunde bakoitzaren zerbitzuko langileriaren gizar-te-lan erreindikazioak hartu eta berorretako eskudun agintari edo organoari, bai eta batzordeari edo langileriaren eskuordei aurkeztea ere.

e) Beren ekimenez, foru erakunde bakoitzeko langileria ukitzen duten arazo guztiak ikertu eta beroriei buruz informazioa, xede horretarako, ataleko batzordeentzat eta eskuordeentzat edo ordezkari sindikalentzat, arazo horiei buruzko edozein dokumentazio aske lortu, kontsultatu eta dohaien erreproduzitzeko bidea emanaz, bakarrik agertuz eta hitzez adierazten dutenean, horretarako eskabiderik azaltzea edo idatzizko baimenik lortzea beharrezkoa izan gabe, erreserba eta ez-gehiegikerien mugen barnean.

Honetara, arazo horiei buruzko dokumentazioak daukaten bulegoetako edo zerbitzuetako buruek emateko beharra edukiko dute, kontsultak eta erreproduzioak egiteko baimena emanaz, agiriak gal ez daitezela, egokituz hartzen diren bermeen eta lanbide isilpearen eginbeharra ez betetzearen zioz eskatzaileek erantzukizunak sor balitzakete ere.

f) Izaera sindikaleko edo lan, lanbide, gizar-te-politika edo kultura interesa duten informazioa, prentsa, propaganda eta argitalpenak burutu, erakutsi, eta aske eta lan ordu eta lekuetan zabaltzea.

Honi dagokionez, foru erakunde bakoitzak bere pentsutan iragarki oholak eta erakuspen eta zabalkunderako mahaiak ezartzeko xedatuko du, atal sindikalentzat bakarrik lehenago aipatutako motako edozein dokumentazio erakunde berorri dagozkion lanlekuetan toki egoki eta ikusgarrietan agertzeko; ohol eta mahaien kopurua, tamainia eta banaketa, zentroaren izari eta egiturei dagokiena izango da, batzuetan eta besteetan azaltzen denari ahalik eta publikitate eta eskuragarritasun handiena bermatzeko.

todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.

c) Recibir la más completa información en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

d) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Entidad respectiva y planteadas ante las autoridades, órganos correspondientes de la misma y ante los órganos de representación electos.

e) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Entidad, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones por simple comparecencia y manifestación verbal, sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto, dentro de los límites de las reservas y el no abuso.

En este sentido los jefes de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarlas, permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

f) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral, profesional sociopolítico o cultural.

A estos efectos, las Entidades respectivas dispondrán la colocación a sus expensas de tabloncillos de anuncios y mesas para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloncillos y mesas, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.

Halaber, erakunde bakoitzeko eskudun agintari edo organoak behar bezala eskatzen duen atal sindikalari, lehen adierazitako argitalpenak burutzeko bitartekoak eta langaiak erabiltzen erraztu beharko dio, baldin eta zentzuz eta neurri-egiten bada eta zerbitzuen zuzkidura materialaren funtzionamendu arruntari kalte egiten ez badio.

g) Erakundeak iharduera sindikaletarako emandako lokala erabiltzea, haren ezaugarriak eta ekipamenduak, aholkulari, zuzkidura, material eta kokapen fisikoari dagozkionez beharizanak bete behar dituztelarik. Ahalbide materialek erraz dezaten, lokalaren erabilpena eskusibo izango da eta baztergarria, atal sindikalak kapitulu honetako 129. artikulua barruan sartutako eskalan ezarritako gutxienezkoak gainditzen baditu; edonola ere, langile kopurua bostehuneko baino handiagoa denean, afiliazioaren % 20a lortzen duten atal sindikalei emango zaie lokal hau.

h) Bilerak eta biltzarretarako deialdia egin eta beroriek egitea, hala afiliatuena, nola erakunde-ko langileria guztiaren edo zati batena, lan-aldia-aren barnean edo kanpoan, foru erakunde bakoitzeko bulegoetan edo kanpoan, hau guztiau honako titululu honetako V. kapituluaren bilerak egiteko esku-biderako ezarritako beharrezkinen bat etortziz.

i) Beren eskumenetan dihardutela, egiten duten edozein ihardueratan aholkulariak erabiltzea.

j) Kuota sindikalak biltzeko, erakundeek nominatib deskontatzea erabaki ahal izango dute. zentral sindikalak honelaxe eskatzen duenean, aurretiaz afiliatuek baimena ematen badute.

k) Foru erakunde-ko eskudun organo ebazle-ri, langileriaren arduradunaren bitartez, langileria eta laneko segurtasun- eta higiene-egoerei buruz jasotzen diren arazoak azaldu eta negoziatzea, lanaren garapenari buruz, eta laguntza, segurantz eta gizar-te aurrikuspenari buruz, beti ere erakundearen eskumeneko denean eta titululu honetako VI. kapituluaren ezarritakoaren arabera.

l) Aurreko k) letran aipatutako gaiiei buruzko edozein ebazpen hartzera bideraturiko administrazio borondatea eratzeko prozesua gertatze-ko fasean parte hartu eta esku sartzea, titululu honetako IV. kapituluaren oharmandakoaren arabera.

m) Beren iharduketa arloari dagozkion gaiiei buruzko iritzia aske azaltzea.

n) Beren afiliaturen baten aurka diziplinazko prozedura eragitekotan, laguntza eta defentsa eman eta entzunaldia lortzea, prozedura horretan araupeturiko norbere eskubidea badago ere.

Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

g) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse. Cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente siempre que la Sección Sindical supere los mínimos establecidos en la escala incluida en el artículo 129 de este capítulo: en cualquier caso se proporcionará este local a aquellas Secciones Sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de trabajadores supere los 500.

h) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la Entidad durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la Entidad respectiva, ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el capítulo V- del presente título.

i) Utilizar asesores en cualesquiera actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias

j) Para recaudar las cuotas sindicales las Entidades podrán acordar su descuento en nómina cuando la Central Sindical así lo solicite, previa autorización de sus afiliados.

k) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Entidad, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Entidad y de conformidad con lo establecido en el capítulo VI de este título.

l) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra k) anterior y de acuerdo con lo prevenido en el capítulo IV del presente título.

m) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

n) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinado a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

Hirugarren Atala.

ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK.

131. artikulua.

Erakunde bakoitzeko atal sindikal ezberdinen afiliatutzat, haren zerbitzupeko langileriaren artean zentral sindikal bakoitzean ordainketak eginak izan eta benetakotze-karnet egokia dutenak hartzen dira.

132. artikulua.

Udal edo foru erakunde bakoitzarekin benetakoturiko atal sindikaletako afiliatuek hurrengo eskubideok izango dituzte:

a) Zentral sindikal bakoitzak izendaturik, edozein motatako ordezkari eta nahiz aginte sindikala burutzea, zerbitzuaren barnean nahiz kanpoan, erakunde bakoitzean eta honako akordio honetan aurrikusitakoaren arabera.

b) Beren afiliazio sindikalaren zioz lanean izan litzaketen gehiegikeriazko ekintza mingarri edo bereizkeriazkoen aurrean erakundeak babestua izatea.

c) Foru erakundearen pentsutan, berorren aurkako epai auzibidetik sortzen diren kostu ekonomikoak itzultzea, epaia haren aurkakoa izatekotan, Akordioaren batzorde misto parekideak haren aldeko irizpena aurretiaz emana duelarik.

d) Diziplinazko araubidea osatzen duten fase guztietan izaera sindikaleko laguntza, defentsa eta entzunaldia hartzea, eurek interesatu gisa dagokierik defentsarako banako eskubidea badute ere.

e) Afiliatu guztientzat, zerbitzualdiaren bitartean beren zentral sindikalaren prestakuntza sindikaleko ikasturteetara edo ikastaroetara, kongresu eta antzeko iharduretara joateko bost laneguneko lizentzia hartzea, zentralak berrogeita zortzi ordu gutxienez aurretik erakundeari jakinarazi behar diola. Lizentzia hori honako akordio honetako kapitulu honetako 129. artikuluan ezarritako eskalan adierazitako gutxienezko afiliazioa duten atal sindikaletako afiliatuentzat ordaindua izango da.

f) Lan ordutegi eta lantoki barnean nahiz kanpo biltzea, honako akordio honetan aurrikusitakoaren arabera.

g) Euskadiko Udal eta Foru Administrazioetako Langileriaren Enplegu Baldintzak araupezen dituen Akordioaren Mahai Negoziatzailean edo beronen babesean sortutako batzorde misto parekideetan mahaikide nahiz aholkulari gisa egindako partaidetzagatik, beraien lanetik erabat nahiz zati batez aske geratzea, mahaikidetzat edo aholkularitza horiek burutzeko

Sección Tercera.

AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 131.

Se consideran afiliados de las correspondientes Secciones Sindicales en la respectiva Entidad, aquellos de entre el personal al servicio de la misma que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

Artículo 132.

Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la respectiva Entidad Local y Foral tendrán derecho a:

a) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la Entidad respectiva y en los términos provistos en el presente Acuerdo.

b) Ser protegidos por la Entidad frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

c) Reintegrarse a cargo de la Entidad de los costes económicos resultantes de proceso judicial contra la misma, cuando la sentencia fuese desfavorable para dicha Entidad, previo dictamen favorable de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.

d) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad respectiva, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.

e) Disponer para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfruta. Dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales que tengan la afiliación mínima separada en la escala establecida en el artículo 129 de este capítulo del presente Acuerdo.

f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo prevenido en el presente Acuerdo.

g) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Mesa Negociadora del Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo del personal de la Administración Local y Foral de Euskadi o en las Comisiones Mixtas Paritarias creadas al amparo del mismo, durante el tiem-

beharrezko den epealdiaren bitartean, Akordioaren batzorde misto parekideak aurretiaz ados egon behar duelarik.

Laugarren Atala.

ATAL SINDIKALETAKO BATZORDEAK.

133. artikulua.

Atal sindikal bakoitzaren batzordea, haren afiliatuen zuzendaritza, ordezkari eta negoziaketa, mobilizazio eta defentsarako elkargo organoa da, haren eraketa, kopuru-osaketa, antolaketa eta funtzionamendua, atal sindikalaren eskumen eskusiboa izanik.

134. artikulua.

Aurreko 133. artikuluan xedatutakoa gorabehera, erakunde bakoitzarekin benetakoturiko atal sindikala duen zentral sindikalak, bere ataleko batzordearen eraketa eta osaketaren berri eman beharko dio erakundeari, bai eta sor daitekeen edozein aldaketarena ere.

135. artikulua.

Atal sindikal bakoitzaren batzordeak, hari iraxkitako ahalmen, berme, eginkizun eta eskumenak burutu behar ditu elkargo gisa, horretarako, bere kideen gehiengoaren bidezko erabakiaz, administrazio nahiz epai ekintza egokiak erabiltzeko gaitasun juridiko osoa duelarik.

136. artikulua.

Atal sindikal bakoitzaren batzordeko kideek, haren afiliatuen legezko ordezkari gisa, hurrengo berme eta ahalmenok izango dituzte:

a) Beren iharduera sindikalarekin zerikusirik daukaten zioengatik, hautatuak diren epealdian eta hurrengo bi urteetan, ezin izango dira beren lanean, ekonomi nahiz lanbide garapenean, diziplina bidez zehatuak izan ez eta derrigorrez lekuz aldatuak, transferituak eta destinatuak beste lanpostu edo lanleku batera ere.

b) Beren iharduera sindikala burutzeko, beren ordainketetan urripenik izan gabe, beren lansaioari dagozkion orduetarik hilabetean sindikatugintzarako kopuru bat izatea, batzordekide nahiz langileriaren eskuorde gisa dagozkien gainera, hurrengo eskalaren arabera.

ERAKUNDEAREN ZERBITZUGATU ENPLEGATU PUBLIKOEN KOPURUA	ATAL SINDIKALAREN GUTXIENEZKO AFILIAZIO PORTZENTAIUA	SINDIKATUGINTZA ORDUETARAKO ESKUBIDEDUN SSEN BATZORDEKIDE KOPURUA	SINDIKATUGINTZA ORDUEN KOPURUA. ESKUBIDEDUN KIDE BAKOITZEKO.
6 baino gutxiago	%75	1	5
6tik 30era	%50	2	5
30etik 100era	%20	3	10
100etik 250 era	%15	4	15
250 baino gehiago	%10	5	20

ponecesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, ello previa conformidad de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.

Sección Cuarta.

COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 133.

El Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia exclusiva de la Central Sindical a que pertenezca.

Artículo 134.

No obstante lo dispuesto en el artículo 133 anterior, la Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la Entidad respectiva, deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

Artículo 135.

Corresponde al Comité de la Sección Sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a ésta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 136.

Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los dos años siguientes.

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de los correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

NÚMERO DE EMPLEADOS PÚBLICOS AL SERVICIO DE LA ENTIDAD	PORCENTAJE MÍNIMO DE AFILIACIÓN A LA SECCIÓN SINDICAL	NÚMERO DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE LA S.S. CON DERECHO A HORAS SINDICALES	NÚMERO DE HORAS SINDICALES POR CADA MIEMBRO CON DERECHO A ELLAS.
Menos de 6	%75	1	5
De 6 a 30	%50	2	5
De 30 a 100	%20	3	10
De 100 a 250	%15	4	15
Más de 250	%10	5	20

Beren zerbitzupean hogeita hamar langile baino gehiago daukaten udal eta foru erakunde-etan, aurreko eskalaren gutxienezko portzentaia baino gehiagoko afiliatu kopurua daukan atal sindikalari, gutxienezko portzentaia horren adina-ko afiliatu kopuru bakoitzeko, sindikatugintza-orduetarako eskubidea daukan atalaren batzordeko beste kide dagokio.

c) Batzordeak edo langileriaren eskuordeek aurretiaz onarturik, beraien bileretara hizpidez joan ahal izatea, sindikatugintzarako orduen pent-  
sutan.

d) Beren atal sindikaleko beste kideek meta-  
turiko sindikatugintzarako orduen zioz, beren lanetik erabat edo zati batez aske geratzea, beren ordainketen inolako urripenik gabe, metaketa horien idatzizko jakinarazpen soila erakunde bakoitzeko lehendakariari emanaz.

e) Banaka nahiz elkargo gisa, askatasunez, beren iritziak azaltzea beren iharduerarekin zeri-  
siririk daukaten arazoetan.

f) Diziplinazko espediente batean, instrukto-  
re edo idazkari legez izendatuak balira, beraien abstentzioa edo desenkusapena onartzea. .

Bostgarren Atala.

#### ESKUORDE SINDIKALAK.

137. artikulua.

Benetakoturiko atal sindikaletan, bakoitzaren zentral sindikalak eskuorde sindikal bat edo bat-  
zuz izendatu ahal izango ditu.

138. artikulua.

Eskuorde sindikalek hurrengo eginkizun eta  
eskubideok izango dituzte:

a) Bakoitzaren atal sindikalari iratxikitako esku-  
menak erabiltzea.

b) Beren sinaduraz atal sindikalak iragarki  
oholean argitaratzen duena kautotzea.

c) Hala atal sindikalaren batzordearen, nola  
afiliatu guztien bileretarako deialdia egitea.

d) Beren ordainketen urripenik gabe, beren  
lansaiolari dagozkion orduegatik, sindikatugintza-  
rako hileko hogeitazko ordu izatea, atal sindikalak ehun  
afiliatu baino gehiago biltzen baditu, eta sindika-  
tugintzarako beste hogeitazko ordu gainerako ehun afi-  
liatu bakoitzeko. Aurrekoa honela da, ataleko bat-  
zordearen edo langileriaren batzordearen kide  
legez edo langileriaren eskuorde legez sindika-  
tugintzarako orduak badituzte ere.

e) Beren atal sindikaleko beste kideek sindi-  
katugintzarako metaturiko orduen zioz, beren  
lanetik erabat edo zati batez aske geratzea.

Horretarako, hauexek izango dira beharrez-  
koak:

En las entidades locales y forales que cuenten  
con más de treinta trabajadores a su servicio, a  
la Sección Sindical que cuente con un número  
de afiliados superior al porcentaje mínimo de la  
escala anterior, por cada número de afiliados igual  
a dicho porcentaje mínimo, le corresponderá otro  
miembro del Comité de la Sección con derecho  
a horas sindicales.

c) Poder asistir con voz y previa aceptación  
de los órganos de representación electos, a las  
reuniones de éstos, ello con cargo a las horas  
sindicales.

d) Quedar relevados total o parcialmente de  
su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribu-  
ciones, por acumulación de horas sindicales de  
otros miembros de su Sección Sindical, ello con  
la simple notificación escrita de tales acumula-  
ciones al Presidente de la Entidad respectiva.

e) Expresar individual o colegiadamente, con  
libertad, sus opiniones en los asuntos relaciona-  
dos con su actividad.

f) Serles admitida su abstención o recusación  
en el supuesto de ser designados como instructor  
o Secretario en un expediente disciplinado.

Sección quinta.

#### DELEGADOS SINDICALES.

Artículo 137.

En las secciones Sindicales acreditadas se  
podrá designar por la Central Sindical respecti-  
va uno o varios Delegados Sindicales.

Artículo 138.

Los delegados Sindicales tendrán las siguien-  
tes funciones y derechos:

a) Ejercitar las competencias atribuidas a la  
correspondiente sección sindical.

b) Autenticar con su firma, lo que su Sección  
Sindical exponga en los tableros de anuncios.

c) Convocar las reuniones del Comité de la  
Sección Sindical así como del conjunto de los  
afiliados.

d) Disponer, sin menoscabo de sus retribu-  
ciones, de 20 horas sindicales mensuales de las  
correspondientes a su jornada de trabajo en el  
caso de que la Sección Sindical agrupe a más  
de 100 afiliados y 20 horas sindicales suple-  
mentarias por cada 100 afiliados adicionales. Lo  
anterior sin perjuicio de las horas sindicales que  
le pudieran corresponder como miembro del  
correspondiente Comité de Sección o del órga-  
no de representación electo.

e) Quedar relevados total o parcialmente de  
su trabajo, sin detrimento de sus retribuciones,  
por acumulación de horas sindicales de otros  
miembros de su Central Sindical.

Para ello será necesario:

1. Batzorde misto parekideari zentral sindikal  
bakoitzaren eskuorde edo kide bakoitzak meta-  
ta nahi dituen orduen berri ematea.

2. Akordioaren batzorde misto parekideak,  
horri buruzko azterlana egin eta zerikusirik duten  
udal eta foru erakundeentzuz emango ondoren,  
txandaketa osoari adostasuna emango dio,  
gehienez, zazpi eskuorde sindikalentzat, eta  
kopuru hau Akordioaren sindikatu sinatzaileen  
artearen proportzioaren arabera banatuko da.

Aurrean azaldutako sistemaren bitartez bere  
lanaz zeharo askatua den udal edo foru enple-  
gatu publikoak zerbitzu aktiboko administrazio  
egoeran iraungo du, bere ekonomi, lanbide eta  
gizarte eskubideetan urripenik jaso gabe.

f) Beren atal sindikalaren izenean eta orde-  
karitzan, beren egitekoa betetzeko behar diren  
epai nahiz administrazio ekintza guztiak erabilt-  
zea.

g) Diziplinazko espediente batean, instrukto-  
re edo idazkari legez izendatuak balira, beraien  
abstentzioa edo desenkusapena onartzea.

III. Kapitulua.

#### UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN TALDE ORDEZKARITZARAKO ESKUBIDEAZ.

Lehenengo Atala.

#### ORDEZKARITZA- MALLAK ETA ORGANO- AK.

139. artikulua.

Udal eta foru enplegatu publikoen talde orde-  
karitzaren iharduleak honako hauek izango dira:

a) Oro har, Udal eta Foru Administrazioen sek-  
torearen mailan, sektore horretan ordezkartasun  
gehien duten langileen zentral sindikalak.  
Honetara, Udal eta Foru Administrazioen sekto-  
rean egindako hauteskunde sindikaletan kide hau-  
tatuen % 10a gutxienez lortua duen zentral sin-  
dikala izango da ordezkartasun handienekoa.

b) Udal edo foru erakunde bakoitzaren mailan  
bereiziki, benetakoturiko atal sindikalak, akor-  
dion honetako 129. artikuluan xedaturikoaren ara-  
bera, bai eta kide hautatuak ere.

Bigarren Atala.

#### BERME, AHALMEN, GAITASUN ETA ESKU- MENAK.

140. artikulua.—Berme eta ahalmenak Kide  
hautatuek hurrengo berme eta ahalmenok izan-  
go dituzte:

a) Ordezkaritzako organo hautatuen aldetik  
entzunaldia jasotzea, haietako bati diziplinazko

1. Informar a la Comisión Mixta Paritaria de  
las horas que pretende acumular cada Delegado  
o miembro de la Central sindical correspondien-  
te.

2. La Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo,  
previo estudio al efecto y audiencia de las  
Entidades Locales y Forales implicadas, otorga-  
rá conformidad de relevo total, hasta un máximo  
de 7 delegados sindicales, distribuido dicho  
número de forma proporcional entre los sindica-  
tos firmantes del Acuerdo.

El empleado público local o foral que quede  
relevado de su trabajo totalmente a través del  
sistema anteriormente expuesto, continuará en  
la situación administrativa de servicio activo, sin  
merma alguna de sus derechos económicos, pro-  
fesionales y sociales.

f) Ejercer en nombre y representación de su  
Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o  
administrativas requiera el cumplimiento de su  
cometido.

g) Serles admitida su abstención o recusa-  
ción en el supuesto de ser designados como  
Instructor o Secretario en un expediente disci-  
plinario.

Capítulo III.

#### DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.

Sección Primera.

#### NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTA- CIÓN.

Artículo 139.

La representación colectiva de los emplea-  
dos públicos locales y locales se ejercerá:

a) A nivel del sector de la Administración  
Local y Foral en general, por parte de las  
Centrales Sindicales de trabajadores que tengan  
condición de más representativas en dicho sec-  
tor. En este sentido tendrá el carácter de más  
representativa la Central Sindical que haya obte-  
nido por lo menos el 10% de los miembros elec-  
tos, en las Elecciones Sindicales celebradas en  
el sector de la Administración Local y Foral.

b) A nivel de cada Entidad Local o Foral en  
particular por las Secciones Sindicales acredita-  
das, conforme a lo dispuesto en el artículo 129  
de éste Acuerdo, así como por los órganos de  
representación electos.

Sección Segunda.

#### GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS.

Artículo 140.- Garantías y facultades Los  
miembros de los órganos de representación elec-  
tos tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia del órgano en los supuestos de  
seguirse procedimiento disciplinario a uno de



prozedura jarraitzen bazaio, prozedura horretan interesatuarena araupetzen bada ere.

b) Banaka nahiz elkargo gisa, askatasunez, beren ordezkariaren alorrari dagozkion gaietan iritzia azaltzea, lanbide, lan edo gizarte interesa duten informazioak aurutu, argitaratu eta zabaldu ahal dituztelarik, burretiaz erakundeko lehen-dakariari jakinaraziz.

Honi dagokionez udal eta foru erakundeek beren pentsutan iragarki oholak ezartzeko xedatuko dute, ordezkarietako organo hautatuentzat eta langilearen batzordeentzat bakarrik lehenago aipatutako motako edozein informazio erakunde horiei dagozkien lanleketuan toki egoki eta ikusgarrietan agertzeko. Ohol horien kopurua, tainia eta banaketa zentroaren izari eta egiturei dagozkienak izango dira, beraietan azaltzen denari ahalik eta zabalkunde handiena bermatzeko.

Halaber, erakunde bakoitzeko eskudun agintari edo organoak ordezkarietako organo hautatuei edo langilearen eskuordeei, kasuan kasu, lehen aipatutako informazioak burutzeko bitartekoak eta langaiak erabiltzen erraztu beharko die, beti ere.

zentzuz eta neurritz egiten bada eta zerbitzuen zuzkidura materialaren funtzionamendu arruntari kalte egiten ez badiote.

c) Beren ordezkarietan iharduteagatik, beren agintealdian eta hura amaitu eta hurrengo bi urteetan, ezin izango dira beren lanean, ekonomi nahiz lanbide garapenean, diziplina bidez zehatuak izan, ez eta derrigorrez lekuz aldatuak ere.

d) Beren ordezkarietako eginkizunak burutzeko, beren ordaintzen urripenik gabe, lanbideari dagozkion hileko ordu batzuk izatea, hurrengo eskalaren arabera:

- 100 langiletaraino: 30 ordu hileko.
- 101 eta 250 langilearen artean: 35 ordu hileko.
- 250 langile baino gehiago: 40 ordu hileko.

Halaber, mahaiburua (edo idazkari) kargua burutzen duen ordezkarietako organoaren kideak, hileko beste ordu kopuru bat eduki ahal izango du kargu hori burutzeko, hurrengo eskalaren arabera:

- 100 lanpostutarainoko erakundeetan: 5 ordu.
- 101 eta 250 lanposturen arteko erakundeetan: 7 ordu.
- 251 eta 500 lanposturen arteko erakundeetan: 9 ordu.

ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.

b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social, comunicándolo previamente al Presidente de la Entidad.

A estos efectos, las Entidades Locales y Forales respectivas dispondrán la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición con carácter exclusivo para los órganos de representación electos, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas Entidades, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas. El número, tamaño y distribución de dichos tablones será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva deberá facilitar a los órganos de representación electos la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las informaciones antes citadas, siempre que se

efectúe de forma racional y moderada y no se perjudique al normal funcionamiento o a la dotación material de los servicios.

c) No poder ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

d) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores 30 horas mes.
- De 101 a 250 trabajadores 35 horas mes.
- Más de 250 trabajadores 40 horas mes.

Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente (o Secretario) del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:

- Entidades de hasta 100 puestos de trabajo 5 horas.
- Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo 7 horas.
- Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo 9 horas.

- 501 eta 750 lanposturen arteko erakundeetan: 12 ordu.

- 751 baino gehiagoko erakundeetan: 15 ordu.

Azaldutako bi ordu-eseleipen moten konputuan, informazio batzordeen edo erakunde organoaren batzarretan edo erakundeak sustaturiko bileretan eta sektoreko erakundearen eginkizun eremuko negoziaketak kolektiboetan emandako denbora salbuetsiko da.

e) Beren ekintzetarako erakundeak emandako lokala erabiltzea, haren ezaugarriek eta ekipamenduak, ahalmen, zuzkidura material eta kopapen fisikoari dagozkionez, beharizanak bete behar dituztelarik.

f) Diziplinazko espediente batean, instruktore edo idazkari legez izendatuak balira, beraien abstentzioa edo desenkusapena onartzea.

141. artikulua.- Gaitasuna.

Langilearen eskuordeek eta ordezkarietako organo hautatuek beren eskumenen eremuari dagozkion guztian, administrazio nahiz epai ekintzak burutzeko gaitasun juridikoa izango dute, beren kideen gehiengoaren bidezko erabakiaz.

142. artikulua.- Eskumenak.

Ordezkarietako organo hautatuek eta langilearen eskuordeek hurrengo eskumenok izango dituzte:

a) Udal edo foru erakunde bakoitzeko langilearen arazo guztiei buruz informazio ahalik eta osoena hartzea, berorretako langilearen arduradunen bitartez.

b) Beren ekimenez, udal edo foru erakunde bakoitzeko langileria ukitzen duten arazo guztiak ikertu eta beroriei buruz informatzea, xede horretarako arazo horiei buruzko edozein dokumentazio aske lortu, kontsultatu eta dohain erreproduzitzeko bidea dutelarik, bakarrik agertu eta hitzez adierazten dutenean, horretarako eskabiderik azaltzea edo idatzizko baimenik lortzea beharrezkoa izan gabe.

Honetara, arazo horiei buruzko dokumentaziorik daukaten bulegoetako edo zerbitzueta buruek, emateko beharra edukiko dute, kontsultak eta erreprodukzioak egiteko baimena emanaz, agiriak gal ez daitezen, egokitzen hartzen diren bermeen eta lanbide isilpearen eginbehara ez betetzearen zioz eskatzaileek erantzukizunak sor balitzakete ere.

c) Udal edo foru erakunde eskudun organo ebazleei, langilearen arduradunaren bitartez, langileria eta laneko segurantzaren eta higiene-egonez buruz jasotzen diren arazoak azaldu eta negoziatzea, lanaren garapenari buruz eta laguntza, segurantzaren eta gizarte aurrikuspenari buruz, beti ere erakundearen eskumenekoa denean eta titulu honetako VI. kapituluaren ezarritakoaren arabera.

- Entidades de 501 a 750 puestos de trabajo 12 horas.

- Entidades de 751 en adelante 15 horas.

En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas u órganos de la Entidad o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Entidad del sector.

e) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la Entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

f) Serles admitida su abstención o acusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

Artículo 141.- Capacidad.

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 142.- Competencias.

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información de los asuntos que afecten al personal de la respectiva Entidad Local o Foral, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Entidad Local o Foral, disponiendo a tal fin de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la documentación relativa a dichas cuestiones, por simple comparecencia y manifestación verbal sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto.

En este sentido, los jefes de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarla permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

c) Plantear y negociar ante los correspondientes órganos resolutorios de la Entidad Local o Foral, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos proceden en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Entidad conforme a lo dispuesto en el capítulo VI de este título.

d) Aurreko c) letran aipatutako gaiiei buruzko edozein ebazpen hartzera bideraturiko administrazio borondatea eratzekeo prozesua gertatzeko fasean parte hartu eta esku sartzea, titulu honetako IV. kapituluaren oharmandakoaren arabera.

#### IV. Kapitula.

### UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN ESKU HARTZEKO DUTEN ESKUBIDEAZ.

#### 143. artikulua.

Udal eta foru enplegatuek atal sindikalen edota ordezkarietako organo hautatuaren edo langilearen eskuordeen bidez, administrazio borondatea eratzekeo prozesua gertatzeko fasean parte hartzeko eskubidea izango dute, beti ere hark lanaren garapenari buruzko, eta laguntza, segurantzia eta gizarte aurrikuspenari buruzko ebazpenen bat hartzera jotzen duenean, baldin eta udal edo foru erakundearen eskumenekoa bada eta titulu honetako VI. kapituluaren xedatutakoaren arabera.

#### 144. artikulua.

Aurreko artikuluan adierazitakoari dagokionez, udal eta foru erakundeek enplegatu publikoekin izan behar duten solaskidea izendatuko dute, udalei dagokienez, langileari buruzko arloko eskumenak dituen informazio batzordea izango dela, eta, foru aldundiei dagokienez, langileari buruzko arloan ardura daukan foru diputatuak izendatuko duena, eta aurrekoa honela da, titulu honetako VI. kapituluako 162. artikuluan jarritako gora-behera.

#### 145. artikulua.

Enplegatu publikoen ordezkarietako, ordezkarietako organo hautatuek edo langilearen eskuordeek edota titulu honetako II. kapituluako 129. artikuluan aipatutako gutxienezko ordezkarietasuna duten zentral sindikalek izango dute. Enplegatu publikoen ordezkarietako, atal sindikalek bakar-bakarrik eduki ahal izango dute, denek batera, ordezkarietako organo hautatuaren kideen edo langilearen eskuordeen gehiengo batzen dutenean, edo euren alde gutxienez erakundeeko enplegatu publikoen % 50a dutenean.

#### 146. artikulua.

Udal eta foru erakundeetako ordezkarietako ordezkarietako organo hautatuekin edo langilearen eskuordeekin edota atal sindikalekin dituzten bilerak, gutxienez, hilabetean behin egingo dira.

#### 147. artikulua.

Ordezkarietako organo hautatuek edo langilearen eskuordeek edota atal sindikalek aurreko artikuluan adierazitako bileren eguneko aztergaien zerrenda burutzen parte hartzeko eskubidea izango dute, egokiak dituzten gai guztiak sartu ahal izango dituztela. Halaber, hurrengo bileraren

d) Partecipar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra c) anterior y de acuerdo con lo prevenido en el capítulo IV del presente título.

#### Capítulo IV.

### DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.

#### Artículo 143.

Los empleados locales y forales a través de las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que dispuesto en el capítulo VI de este título, sea competencia de la Entidad Local o Foral.

#### Artículo 144.

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, las Entidades Locales y Forales designarán su interlocutor con los empleados públicos, que en el caso de los Ayuntamientos será la comisión informativa competente en materia de personal y en el de las Diputaciones Forales, quien determine el Diputado Foral responsable del área de personal, lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el artículo 162 del capítulo VI de este título.

#### Artículo 145.

La representación de los empleados públicos la ostentarán los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten la representatividad mínima señalada en el artículo 130 del capítulo 11 de este título. La representación de los empleados públicos podrá estar constituida con carácter exclusivo, por las Secciones Sindicales cuando, en su conjunto, sumen la mayoría de miembros de los órganos de representación electos o estén respaldadas por el 50%, al menos, de los empleados de la Entidad.

#### Artículo 146.

Las reuniones que los representantes de las Entidades Locales y Forales celebren con los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con una periodicidad mensual.

#### Artículo 147.

Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos. Asimismo, serán notificados formalmente

behin betiko eguneko aztergaien zerrendaren berri emango zaie behar bezala, gutxienez berrogeita zortzi ordu aurretik, aldi berean sartutako gai guztiiei buruzko agiri guztiak haien eskura jarri, ezagutu eta aztertzeko.

#### 148. artikulua.

Ordezkarietako organo hautatuek edo langilearen eskuordeek edota atal sindikalek mahai gainean utzi ahal izango dituzte 143. artikuluan adierazitako gaiiei buruzko arazoak, beti ere azterketa zehatzagoa edota txostena behar dutela edo beroriek ebazteko garrantzizko datuak eta aurrerakinak falta direla uste dutenean.

Eskubide hau hamabost eguneko baina luzeago ez den epearen barruan erabili ahal izango da.

#### 149. artikulua.

Udal edo foru erakundeeko ordezkariak eta ordezkarietako organo hautatuak edo langilearen eskuordeak bat ez badatoz, elkarren adostasunez kontsulta egin ahal izango zaio batzorde misto parekideari.

#### 150. artikulua.

Edonola ere, enplegatuen ordezkariak, bai bileraren aktan, bai udal edo foru erakundeeko ordezkariak horri buruz ematen duten irizpen edo txostenaren azalpen-zatian ere, beren ezbaier oinarri diren edonolako argudioak agertarazi ahal izango dituzte.

#### V. Kapitula.

### UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN BILTZEKO DUTEN ESKUBIDEAZ.

#### 151. artikulua.

Udal eta foru erakundeetako langileak biltzeko eskubidea erabili ahal izango du kapitulu honetan adierazitako beharkizun eta baldintzekin.

#### 152. artikulua.

Atal sindikal baten kide diren enplegatu publikoak, bildu ahal izango dira, haien ordainketek inolako kalterik jaso gabe, lansaioaren barnean, hurrengo taulan ezarritakoaren arabera:

ERAKUNDEKO LANGILEEN KOPURUA	URTEKO ORDUEN KOPURUA.
30 ERAINO	5
31 ETA 100 ARTEAN	8
101 ETA 250 ARTEAN	11
250 BAINO GEHIAGO	14

#### 153. artikulua.

Atal sindikal baten afiliatuen bileretarako deialdia egiteko eskuorde sindikalek dute legebidez-taketa.

te del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.

#### Artículo 148.

Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas señaladas en el artículo 143 que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días.

#### Artículo 149.

En caso de que exista disconformidad de los órganos de representación electos con el criterio de los representantes de la Entidad Local o Foral, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Mixta Paritaria.

#### Artículo 150.

En cualquier caso, los representantes de los empleados podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los representantes de la Entidad Local o Foral, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

#### Capítulo V.

### DEL DERECHO DE REUNIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.

#### Artículo 151.

El personal de las Entidades Locales y Forales podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

#### Artículo 152.

Los empleados públicos miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA ENTIDAD	NÚMERO DE HORAS ANUALES.
HASTA 30	5
DE 31 A 100	8
DE 101 A 250	11
MÁS DE 250	14

#### Artículo 153.

Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los correspondientes Delegados Sindicales.

154. artikulua.  
Udal edo foru erakunde bateko langileria osoa, lansaioaren bitartean bildu ahal izango da, haren ordainketek kalterik jaso gabe, gehienez urteko hamabi orduraz.

155. artikulua.  
Udal edo foru erakunde bateko langileria osoaren bileretarako delaidiak egiteko, hurrengook dute legebidezta:  
1. Erakunde sindikalek; euren buruz edo eskuorde sindikalen bitartez.  
2. Ordezkaritzako organo hautatuek.  
3. Edozein enplegatu publikok; beti ere kopurua talde ukituaren % 40a baino txikiagoa ez denean.

156. artikulua.  
Atal sindikal baten afiliatuen nahiz orotariko langileriaren bilera bat egiteko beharkizunak, hurrengook dira:  
a) Gutxienez berrogeita zortzi ordu aurretik egitea, salbuespenetan izan ezik.  
b) Egiteko ordua eta lekua adieraztea.  
c) Bilerarako delaidia egiteko legebidezta-keta dutela benetakotzen duten sinatzaileen datuak igortzea.  
d) Baimen eskubidea erregistratua izan eta hurrengo hogeita lau orduetako epearen barruan foru diputatuak edo erakundeko lehendakariak, idatziz, ingararik azaltzen ez badu horri buruz, beste beharkizunik gabe egin daiteke.

157. artikulua.  
Bilerak enplegatu guztientzat izan daitezke edo zerbitzu, bulego nahiz lanlekuaren arabera egin.

158. artikulua.  
Ez da inolako mugarik izango lansaioetik kanpo, bilerak egiteko, instalazio eta bulegoen segurantzaz salbu, eta biltokiak irekita egon behar dute edo irekitzeko garrantzizko eragozpenik ez du sortarazi behar.

VI. Kapitulu.  
UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN NEGOZIAKETA KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEAZ.

159. artikulua.  
Udal eta Foru Administrazioen zerbitzupeko enplegatu publikoek eskubidea izango dute lan baldintzak zehaztueran parte hartzeko, kapitulu honetako jarraiki artikuluetan xedatutakoaren arabera.

160. artikulua.  
1. Enplegatu publikoek beren lan baldintzak zehaztueran parte hartu ahal izan dezaten,

Artículo 154.  
El personal de una Entidad Local o Foral en su conjunto podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.

Artículo 155.  
Están legitimados para convocar reuniones del personal de una Entidad Local o Foral en su conjunto:  
1. Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados sindicales.  
2. Organos de representación electos.  
3. Cualesquiera empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

Artículo 156.  
Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:  
a) Formular con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.  
b) Señalar la hora y lugar de celebración.  
c) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.  
d) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Diputado Foral o Presidente de la Entidad no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Artículo 157.  
Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Artículo 158.  
No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

Capítulo VI.  
DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.

Artículo 159.  
Los empleados públicos al servicio de las Administraciones Locales y Forales, tendrán derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en los siguientes artículos de este capítulo.

Artículo 160.  
1. A fin de posibilitar la participación de los empleados públicos en la determinación de sus

Negoziaketa Mahaia eratuko da, bertan udal eta foru erakundeen ordezkariek, eta erakunde sindikal ordezkatzaileenak egongo direlarik, bai eta Autonomi Elkarteko Udal eta Foru Administrazioen eremuan egindako hauteskundeetan ordezkarierarik % 10a edo gehiago lortua duten sindikatuak ere.

2. Mahai honek Udal eta Foru Administrazioetako Langileria Enplegu Baldintzak araupetzen dituen Akordio proposamena negoziatuko du.

161. artikulua.  
Euskal Herriko Autonomi Elkarteko oraingo lurralde mugaren barruan kokaturik dauden udal eta foru erakundeei dagozkien negoziaketetan ordezkaritasuna erakundetzatzeke, hurrengo irizpideok beteko dira: .  
1. Negoziaketa Mahaia osaketa parekoa izango da eta mahaikideak ez dira, alderdi bakoitzetik, hamahiru baino gehiago izango.  
2. Mahaiaren alderdi bakoitzaren erabakiak osakideen % 60aren gehiengoak hartuko ditu.  
3. Erabakiek, gutxienez, mahaiaren alderdi bakoitzaren % 60aren aldeko botuak beharko dituzte.

162. artikulua.  
Udal eta foru erakunde bakoitzaren mailan, Negoziaketa Mahaia eratu ahal izango da, beronen eskumena honako akordio honetan erabakiak ez diren gaietara baitagokie, honako akordio honetako xedapen gehigarrietatik lehenean ezarritakoaren arabera.  
Zazpigarren Titulua.  
UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN HIZKUNTZ ESKUBIDEEN IHARDUNAZ.  
Kapitulu Bakarra.  
UDAL ETA FORU ENPLEGATU PUBLIKOEN HIZKUNTZ ESKUBIDEEN. IHARDUNAZ.

163. artikulua.  
1. Enplegatu publikoek, beren lanpostuak plangintzaren lehenengo epealdian, hots, datozten bost urteetan, derrigorrez bete behar dela ezarrita duen hizkuntz eskakizuna esleitu izan eta hizkuntz eskakizunen sistema aplikatuzetik ateratzen denean, eskubidea eta erabateko lehen-tasuna izango dituzte, horretarako ezarriko diren ikastaroetara joateko, berauek guztiz dohainik izan eta berberetan eman beharreko denbora kenduz.  
2. Enplegatu publikoek, beren lanpostuak derrigortasunik gabeko hizkuntz eskakizuna esleitu duenean, erakundearen aurrekontu eta anto-

condiciones de trabajo, se constituirá una Mesa de negociación en la que estarán presentes los representantes de las Entidades Locales y Forales y las organizaciones sindicales más representativas así como los sindicatos que hayan obtenido el 10% ó más de los representantes en las Elecciones celebradas en el ámbito de la Administración Local y Foral de la Comunidad Autónoma.  
2. Esta Mesa negociará la propuesta de acuerdo regulador de las condiciones de empleo de los empleados públicos al servicio de la Administración Local y Foral.  
Artículo 161.  
Al objeto de institucionalizar la representatividad en las negociaciones que afecten a las Entidades Locales y Forales ubicadas en la circunscripción territorial actual de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se seguirán los siguientes criterios:  
1. La composición de la mesa de negociación será paritaria y sus componentes en número no superior a trece por cada una de las partes.  
2. Las decisiones de cada parte de la mesa se tomarán por mayoría del 60% de los componentes.  
3. Los acuerdos exigirán el voto favorable de, al menos, el 60% de cada parte en la mesa.

Artículo 162.  
A nivel de cada Entidad Local y Foral se podrá constituir una Mesa de negociación cuya competencia se extenderá a temas que no hayan sido objeto de decisión en el presente Acuerdo y según lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Acuerdo.  
Título Séptimo.  
DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.  
Capítulo Único.  
DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES Y FORALES.  
Artículo 163.  
1. Los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo para el primer periodo de planificación, esto es, para el 31 de diciembre de 1994, tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.  
2. Los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico sin carácter preceptivo, y dentro de las posibilida-

laketetan dauden ahalbideen barruan, euskalduntze prozesu berberari jarraitu ahal izango zaizkio, honela eginez gero, aurreko atalak aipatu duen langileriaren eskubide eta betebeharrak berdinak dituztelarik, lehentasuna euskararen ezaguera handiena dutenentzat izanik.

3. Lanpostuen hizkuntz eskakizunak artean zehaztuta ez dituzten udal eta foru erakundeetan, enplegatu publikoek aurreko puntu bietan aintzatetsitako eskubide berdinak izango dituzte,.

udal edo foru erakunde bakoitzari dagokion derrigortasun indizea eta aurrekontuetako baliakizuna aipatutako ikastaroetara joaten diren enplegatuen kopuruaren muga izan badaitezke ere.

Udal eta foru erakunde bakoitzak zehaztuko ditu asistentzi lehentasunak, aurreko leerroaldean aipatutako mugek eragina dutenean.

4. a) Udal eta foru enplegatu publikoek har ditzaketan ikastaroen modulu eta motak Herri-Arduralaritzaren Euskal Erakunde zuzendariaren 1992.eko urriaren 5eko ebazpenean daudenak izango dira; ebazpen hori EHAAREN 1992.eko urriaren 24eko 202. zenbakian argitaratu zen, eta 1993.eko otsailaren 24ekoak aldarazia izan zen, ebazpen hau berriz, EHAAREN 1993.eko martxoaren 6ko 45. zenbakian argitaratu zen.

b) Derrigorrezko eskakizuna esleituta duten postuak dituzten enplegatu publikoentzat ezik, eguneko hiru ordukoak edo asteko hamabostekoak baino luzeagoak ez diren euskalduntze ikastaroak lantzeak kanpo emango dira. Honelakoetan, enplegatuak, konpentsazio gisa, ordu bete kentzeko eskubidea izango dute, ikastaroa eguneko bi ordukoa denean, eta ordu t'erdi, hiru ordukoa denean.

c) Alfabetatze prozesua burutzen duten euskaldun enplegatu publikoek, haren ezaugarriak direla eta, eguneroko bi orduko ikastaroak egin ahal izango dituzte, asteleneretik ostiralera bitartean, bai eta lanorduen barruan ere.

d) Enplegatuen hizkuntz gaituntzarako alfabetatze tekniko egitarauak, ALET, etab., lanpostu bakoitza Euskadiko Autonomi Elkartearen hizkuntza ofizial bietan burutu ahal izan nahian, lanorduetan eman daitezke.

5. Enplegatu publiko bakoitzari, benetakotzen duen euskara ezagueren mailaren arabera, banan-banan zehaztuko zaio bere hizkuntz prestabidea (moduluak, denbora, inguruabarrak, etab.).

Enplegatu publikoak bere burua, bere hizkuntz prestabidea amaitu ondoren, hizkuntz gaitasuna

despresupuestadas y organizativas de la Institución, podrán seguir el mismo proceso de euskaldunización, implicando, en este caso, los mismos derechos y obligaciones que el personal a que se refiere el apartado anterior y teniendo prioridad los que posean un mayor nivel de conocimientos de euskera.

3. En las Entidades Locales y Forales en las que todavía no se hayan determinado los perfiles lingüísticos de los puestos de trabajo, los empleados públicos tendrán los mismos derechos reconocidos

en los dos puntos anteriores, sin perjuicio de que el índice de preceptividad correspondiente a cada Entidad Local o Foral, así como la disponibilidad presupuestaria, puedan actuar como límite al número de empleados que acudan a los cursos de referencia.

Será cada Entidad Local y Foral, la que determine, en el caso de que actúen los límites citados en el párrafo anterior, las prioridades de asistencia.

4) a) Los módulos y tipos de curso a los que podrán asistir los empleados públicos locales y forales son los que se recogen en la Resolución de 5 de octubre de 1992, del Director del Instituto Vasco de Administración Pública publicada el 16 de octubre de 1992 en el BOPV n.202, modificada por la de 24 de febrero de 1993 publicada el 6 de marzo de 1993 en el BOPV número 45.

b) Excepto para los empleados públicos cuyos puestos de trabajo tengan asignado perfil preceptivo, los cursos de euskaldunización de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, se impartirán fuera del horario de trabajo. En estos casos el empleado tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas.

c) Los empleados públicos vascoparlantes que realicen el proceso de alfabetización podrán realizar, por las características del mismo, cursos de 2 horas diarias de lunes a viernes, incluso dentro de las horas laborales.

d) Programas de Alfabetización Técnica, ALET, etc. de capacitación lingüística de los empleados, tendentes a facilitar el desempeño de cada puesto de trabajo en los dos idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, podrán impartirse en horas laborales.

5. Cada empleado público, en función del nivel de conocimientos de euskara que acredite y el perfil asignado a su puesto de trabajo, tendrá determinado de forma individualizada su proceso de formación lingüística (módulos, tiempo, circunstancias, etc.).

Una vez finalizado su proceso de formación lingüística, el empleado público deberá presen-

benetakotzeko ezarriko diren saioetara aurkeztu beharko du.

HAAE eta HABE Udal eta Foru Administrazioen lankideak izango dira, enplegatuen hizkuntz prestabidea zehaztuz.

6. Euskara ikasteko eskubidea, erantzukizun, asistentzia eta aprobetxamenduaren markoaren barruan erabiliko da.

Herri-Arduralaritzaren Euskal Erakunde zuzendariaren 1992.eko urriaren 5eko ebazpenak, HABEK hilean behin, udal eta aldundiei, ikastaroen garapen, eskola asistentzia eta ikastarotzen dauden enplegatu publikoen aprobetxamenduari buruzko txostena emango diela, ezartzen du.

Halaber, hizkuntz prestakuntzako ikastaro bakoitza amaitu ondoren, HABEK, udal eta aldundiei, ikasle bakoitzaren aprobetxamendu orokorrari eta egokiesten dituen gomendioei buruzko txostena bidaliko die.

Txosten hauek ikusita, udal edo foru erakunde bakoitzak komeniesten dituen neurriak hartu ahal izango ditu, langileriaren ordezkaritzari entzualdia eman ondoren, diziplinazko erantzukizunak eska ditzakeelarik.

#### XEDAPEN GEHIGARRIAK.

Lehenengoa.

Honako akordio hau ezin izango da berriro negoziatu udal eta foru erakundeetan eratu diren mahaietan, berauetan erakunde bakoitzaren honako akordio honetan ez dauden eta araupezen ez diren gai berezi eta zehatzak bakarrik aztertu ahal direlarik.

Bigarrena. - Lan-legepeko langileria.

Udal eta foru erakundeetako lan-legepeko langileriari honako akordio honetako xedapenak aplikatuko zaizkio, beti ere beraren araubide juridiko aplikagarriaren aurka ez doan neurrian, jarraian xedatuko dena beti gorde beharko delarik:

1. Honako akordio hau udal eta foru erakundeetako langileriari dagokio, beti ere zerrenda honen barrukoak direnean:

a) Udal eta foru erakundeen plantila organikoetan lan-legepeko langileria finko gisa, plazak dituztenak.

b) Lan zuzenbidearen araubidean, aldi baterako kontraturikoak, Akordio 89. artikulukoak (borondatezko jubilazioaren ziozko sariak) eta 92.ekoak (kontsumorako maileguak) eta zazpigarren titulak (hizkuntz eskubideak) izan ezik. Aurrekoa gora-behera, sei hilabete baino gehiagotan lan-legepeko kontratatuak 163.4.b) artikuluan aurrikusitako moduluak aplikatuko zaizkie.

tarse a las pruebas que para la acreditación de la capacidad lingüística se establezcan.

El IVAP y HABE, colaborarán con las Administraciones Locales y Forales en la determinación del proceso de formación lingüística de los empleados.

6. El derecho a aprendizaje del Euskara, se ejercerá en el marco de la responsabilidad, asistencia y aprovechamiento adecuados.

La Resolución de 5 de octubre de 1992 del Director del Instituto Vasco de Administración Pública establece que HABE informará mensualmente a los Ayuntamientos y Diputaciones del desarrollo de los cursos, asistencia a clases y aprovechamiento por parte de los empleados públicos integrados en los cursos.

Asimismo, a la finalización de cada curso de formación lingüística, HABE remitirá a los Ayuntamientos y Diputaciones un informe individualizado del aprovechamiento global de cada alumno y de las recomendaciones que considere oportunas.

A la luz de estos informes cada Entidad Local o Foral podrá adoptar las medidas que estime convenientes, oída la representación del personal, pudiendo exigir responsabilidades disciplinarias.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

El presente Acuerdo no podrá ser objeto de nueva negociación en las Mesas que se constituyan en las Entidades Locales y Forales, en las cuales únicamente podrán tratarse temas específicos y concretos de la correspondiente Entidad que no estén contemplados y regulados en el presente Acuerdo.

Segunda. - Personal laboral.

Al personal laboral de las Entidades Locales y Forales le será de aplicación las disposiciones del presente Acuerdo en todo aquello que no vaya en contra del régimen jurídico aplicable a la naturaleza de su relación, debiéndose estar a lo que se dispone a continuación:

1. El presente Acuerdo afectará al personal laboral de los Entes Locales y Forales que se halle incluido en la siguiente relación:

a) Los que ocupen plazas como personal laboral fijo en las respectivas plantillas orgánicas de cada Entidad Local y Foral.

b) Los contratados temporalmente en régimen de derecho laboral a excepción de los artículos 89 (primas por jubilación voluntaria) y 92 (préstamos de consumo), y del Título Séptimo del Acuerdo (derechos lingüísticos). No obstante lo anterior, a los contratados laborales de más de 6 meses, les serán de aplicación los módulos previstos en el artículo 163.4 b).

2. Akordio hau ez zaio aplikatuko udal eta foru erakundeetako lan-legepeko langileriari, baldin eta ondoko zerrendakoa bada:

a) Praktiketako kontratuak eta prestakuntzarakoak.

b) Kontratazioak erabat edo zati batean finantzatzeko beste erakunde batzuekin sinatzen diren hitzarmenen itzalpean kontratatzen direnak.

3. Aldi baterako lan-legepeko kontratuak lan iraungaitzetarako erabiliko dira, ez ordea, aurrekontuetako plantilako lanpostu finkoak betetzeko.

Aldarteko kontratazioak edo izendapenak salbuetsi ahal izango dira aurreko atalean aurrikusitakotik, plaza hutsa behin betiko bete edo beraren titularra berriro sartzeko den arte.

Kontratu hauek behar diren berme guztiekin egingo dira, hala nola gizarte segurantzarekiko kotizazioarekin, langabeziarako kotizazioa barne.

Lansaiola eta ordainketak antzeko eginkizunak betetzeko dituzten gainerako enplegatu publikoenez berdinarik izango dira.

4. Aldi baterako kontratazioa egin eta urte t'erdiko epea igarota, harako udal edo foru erakundeak, langileriaren ordezkari izan diren erakundeak, langileriaren ordezkari izan diren erakundeak, eman ondoren, aldi baterako kontrataziopeko lanpostua aurrekontuetako plantilaren barruan sartzeko duenentz erabakiko du.

5. Harako postua aurreko puntuaren arabera aurrekontuetako plantilaren barruan sartzeko ez bada, hitzartua den azken epealdia amaituta ezin izango da beste luzamendurik eman.

Iraungaitzak izan eta aurretik ikus daitekeen iraunaldi luzeagoa duten lanak egiteko diren kontratazioak salbuesten dira aurretik ezarritakotik.

6. Kategoria handiagoko eginkizunak burutzen dituen enplegatu publikoak ez du inoiz ere hura eskuratuko, IV. tituluko III. kapituluaren ezarritako prozeduraren bitartez ez bada.

7. Jubilakera berezia aplikatu egingo da, uztailaren 17ko 1.194/1985 Erret Dekretuan, lan-legepeko langileria kualifikagabe, aginterik gabeko kualifikatu eta erantzukizun organikorik ez duenari buruz, aurrikusitako enpleguaren susperketarako neurri gisa.

Horretarako, erakundeek betebeharrak dute, hirurogeita lau urteez gero jubilazio eskabidea aurkezten duten langileak ordeztzeko, eurek lanari uzten dioten une berean, denbora osorako beste langile bat kontratatuz, enplegu bulego egokian langabetu gisa izena emanda duena, indarreko iraunaldi mugatuko kontratakeretarik edozeinen itzalpean, Langileen Estatutuko 15.1.b) artikuluan aurrikusitako modalitatea izan ezik, beti

2. No afectará este Acuerdo al personal laboral de los Entes Locales y Forales que se halle incluido en la siguiente relación:

a) Los contratados en prácticas y para la formación.

b) Los contratados al amparo de convenios suscritos con otras Entidades que financien en todo o en parte las contrataciones.

3. Los contratos laborales temporales se utilizarán para tareas no permanentes y no para cubrir puestos de trabajo fijos de la plantilla presupuestada.

Se podrán excepcionar de lo previsto en el párrafo anterior las contrataciones o nombramientos de interinidad en tanto se proceda a la cobertura definitiva de la plaza vacante o se produzca el reingreso del titular de la misma.

Estos contratos se realizarán con todas las garantías necesarias, como cotización a la seguridad social, incluida la cotización para el desempleo.

La jornada de trabajo y las retribuciones serán idénticas a las del resto de empleados públicos que realicen funciones similares.

4. Transcurrido el período de un año y medio desde la contratación temporal, la Institución Local o Foral de que se trate, oída la representación del personal, decidirá sobre la inclusión o no en la plantilla presupuestaria del puesto de trabajo objeto de la contratación temporal.

5. En el supuesto de la no inclusión en la plantilla presupuestaria del puesto en cuestión conforme al punto anterior, no se podrá proceder a una nueva prórroga al finalizar el último período acordado.

Quedan exceptuados de lo establecido anteriormente los supuestos de contratación que obedezcan a realización de tareas no permanentes pero de duración determinable superior.

6. En ningún caso el empleado público que realice funciones de superior categoría adquirirá ésta si no es mediante el procedimiento establecido en el capítulo III del título IV.

7. Será de aplicación el sistema especial de jubilación como medida de fomento del empleo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, respecto del personal laboral no cualificado, cualificado sin mando y sin responsabilidad orgánica.

Para ello las Entidades se obligan a sustituir a los trabajadores que presenten la solicitud de jubilación a partir de los 64 años, simultáneamente a su cese efectivo en el trabajo, mediante la contratación a tiempo completo de un nuevo trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación de duración determinada vigentes,

ere kontratuaren iraunaldirik laburrena urtebetekoa denean.

Hirugarrena.- Lan-legepeko langileriaren diziplinazko araubidea.

Udal eta Foru Administrazioen betebehareginberrak betetzen ez badira, hobena sortuko da eta honako akordio honetan aurrikusitako zehapenak sortaraziko dira, bertan ezartzen den prozedurarekin bat etorriz.

1. Hobenak.

Lan-legepeko langileriaren diziplinazko hobena arinak, astunak eta oso astunak dira.

A) Hoben arinak Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legeko 85. artikuluan ezarritakoak izango dira.

B) Hoben astunak Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legeko 84. artikuluan ezarritakoak izango dira.

C) Hoben oso astunak Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legeko 83. artikuluan ezarritakoak izango dira.

2. Zehapenak.

A) Honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira egindako hobengatik:

a) Diziplinazko irazpena.

b) Enplegu eta soldataren etendura.

c) Ohartarazpena.

Iraizpen zehapena hobena oso astunak egitegatik bakarrik ezarriko da.

Enplegu eta soldataren etendurako zehapenak hobena oso astun eta astunengatik bakarrik ezarri ahal izango dira. Hobena oso astunengatik ezarritako enplegu eta soldataren etendura ezin da lau urteko baino luzeagoa izan, ez eta bi urteko baino laburragoa ere, eta hobena astunengatik ezartzekotan, ezin da bi urteko baino luzeagoa izan.

Hoben arinak ohartarazpen zehapenaz bakarrik zuzendu ahal izango dira.

Lan-legepeko langileria finkoko plantilako edozein enplegatu, baldin eta diziplinazko zehapen baten ondorioz lanetik iraitzen badute, lanpostua berriro sartzeko bermea dauka, irazpena epai irmoan bidezkoa ez dela adierazten denean eta epaian bertan beronarpenerako aukera ematen duenean. Aparteko zioak direla bide, erakundeak erabakitzen badu langilea ez onartzeko berriro, hori betearazteko batzorde misto parekidetaren aldeko txostena eman beharko du.

B) Zehapen-prozedura:

Hobenaren astuntasuna handiagoa edo txikiagoa den zehazteko, bai eta ezartzeko zeha-

excepto la de la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que la duración mínima del contrato sea de un año.

Tercera.- Régimen disciplinario del personal laboral.

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal laboral al servicio de la Administración Local y Foral constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente Acuerdo de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

1. Faltas.

Las faltas disciplinarias de personal laboral podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las establecidas en el artículo 85 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca.

B) Serán faltas graves las establecidas en el artículo 84 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca.

C) Serán faltas muy graves las establecidas en el artículo 83 de la Ley 6/89 de la Función Pública Vasca.

2. Sanciones.

A) Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones,.

a) Despido disciplinario.

b) Suspensión de empleo y sueldo.

c) Apercibimiento.

La sanción de despido se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Todo empleado/a perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo que sea despedido/a como consecuencia de una sanción disciplinaria, tendrá garantizada la reincorporación a su puesto de trabajo en el caso de que el despido sea declarado improcedente en sentencia firme y ésta ofrezca la opción de la readmisión. Cuando por razones extraordinarias la Entidad adopte acuerdo de no readmisión del trabajador/a, se acusará para su ejecución informe favorable de la Comisión Mixta Paritaria.

B) Procedimiento sancionador:

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la

pena mailakatzeko ere, honako osagai hauek hartuko dira kontutan:

- a) Asmoa.
- b) Zerbitzuan sortutako nahasmena.
- c) Administrazioari edo administratuei egin-dako gaitzak.
- d) Berrerortzea.
- e) Partaidetza maila.

Hoben astun eta oso astunengatik zehapenetarako, espediente kontrajarria tramitatu behar da, zeinen hasieraren berri langileen ordezkariari eta interesatuari emango zaien, beroni entzunaldia eman eta haiek entzun eta gero.

Hoben arinen ziozko zehapenak ezartzeko, espediente ez da zertan aurretik instruitu, eruztatuari entzunaldia eman eta gero.

Langileriaren ordezkaritza organoek eragin-da edota salatuta hasitako espedienteak ezin largetsi izango dira, langileriaren ordezkaritza organoari entzunaldia eman barik.

Hoben arinak hamar egunetara preskribatu-ko dira, astunak hogei egunetara, eta oso astunak hirurogei egunetara, erakundeak hura egina denaren berri duenetik eta, nolahi ere, bera egin eta sei hilabetetara. Epe horiek geldiarazita gedituko dira, kasuan kasu instruitzen den espedienteari datzekion edozein egintzarengatik, baldin eta haren iraunaldia, osotara, sei hilabeteko epea baino luzeagoa ez bada, espedientepeko langilearen erroki gabe.

Laugarrena.- LEI. Laneko absentismoa. Ordezko iharduera.

1. Sei hilabeteko epearen barruan, honako akordio hau sinatzen denaz gero, beraren alderdi sinatzaileek konprometuzua hartzen dute adituen batzordea eratzeke, zeinek epe horren barruan hobebideak araupetzeko proposamena aztertu eta igorriko baitu, hala eritasun arruntaren ziozko lizentziagatik absentismoa sortzen duten kariei buruz, nola hartu beharreko ordain-ketei buruz, eta erarortzen diren ordezko iharduerako postuei atxekitzeko errazten duten bidei buruz ere.

2. Goian adierazitako denboran akordiora heltzen ez bada, erakunde bakoitzak, langileen ordezkariarekin aurretik elkar hartuta, lehen adierazitako alderdiak araupetuko ditu.

Bosgarrena.- Soldadutza egiteagatik edo ordezko gizarte zerbitzuan egoteagatik diskriminazio eta baztertzearen aurkako egoera.

1.- Herri langileari soldadutza eta ordezko gizarte zerbitzua betetzeko zerbitzu berezien egoera emateko, nahikoa izango da eginbehar hori betetzen hasteko agindua egiaztatzen duen agiri aurkeztea.

sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- a) Intencionalidad.
- b) Perturbación del servicio.
- c) Daños producidos a la Administración a los administrados.
- d) Reincidencia.
- e) Grado de participación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al incul-pado.

Los expedientes incoados a instancia y/o denuncia de los órganos de representación del personal, no podrán ser sobreesidos sin ser oído el citado órgano de representación del personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la Entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el mediar culpa del trabajador expedien-tado.

Cuarta.- ILT-Absentismo laboral Segunda actividad.

1. En el plazo de seis meses a contar desde la firma del presente Acuerdo, las partes firmantes del mismo se comprometen a constituir una Comisión de Expertos, que estudie y eleve, en el citado plazo, propuesta de regulación de fórmulas de mejora, tanto en lo referente a las causas motivadoras del absentismo por licencia por enfermedad común, como a las retribuciones a percibir, así como a los mecanismos que posibiliten la adscripción a puestos de trabajo de segunda actividad que se derivan.

2. Caso de que no se llegase a un acuerdo en el tiempo arriba indicado, cada Institución, previo acuerdo con la representación de los trabajadores regulará los aspectos anteriormente reseñados.

Quinta.- Situación por cumplimiento o prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria contra la discriminación y la exclusión.

1.- La situación de servicios especiales para el cumplimiento del servicio militar social sustitutoria, se declarará al empleado público sin otro requisito que el justificar la orden de incorporación.

Herri langileak soldadutza edo ordezko gizarte zerbitzua bukatu eta egutegiko 30 eguneko epean hasi behar du lanean berriro.

Laguntza ekonomiko gisa aparteko ordain-sari bira dagokien zenbatekoa jasoko du.

2.- Toki eta foru erakundeek eskura dituzten ballabide guztiak jarriko dituzte insumisio kausak dituzten langileen zerbitzugintza errazteko.

Seigarrena.- Enplegu politika. Lan itunpeko langileak funtzionario egitea, aldi baterako kontratazioa, enplegua sortu eta banatzearen aldeko neurriak eta gatazkak konpontzea.

1.- Enplegu politika eta zerbitzu publikoak mantentzea.

Enpleguaren egonkortasuna eta zerbitzu publikoak bultzatzeko xedez, aurretiaz jakinarazi behar da zaizkie langileen ordezkariari, eta, era berean, horiekin negoziatu behar da, Finantzen Euskal Kontseiluaren irizpideak ezartzearen ondorioz, edo zerbitzuen gestioa beste erakunde publiko edo pribatu batzuei emateagatik, edo enplegu planak aplikatzearen ondorioz plantilan egin beharreko aldaketak edo ballabideen berrantolaketak langileen lan-baldintzetan izan ditzakeen ondorioak.

2.- Lan itunpeko langileak funtzionario egitea.

Irizpide nagusia da lan-harremana bateratzea; hain zuzen ere, erakunde bakoitzean dauden baldintzen arabera zehaztu behar da prozedurak eta epeak.

3.- Aldi baterako kontratazioerako sistemak.

Berezko prozesu bat ez duten toki erakundeentzat honako irizpideak ezarriko dira:

- Berdintasun, meritu, gaitasun eta publizitate printzipioak errespetatzea.
- Zerrendak edo lanbolsak egitea.
- Lan-eskaintzetan plazarik lortu ez dutenkin zerrendak egitea, ondoren egin beharreko kontratazioetan zerrenda horiek erabiltzeko.
- Langileen ordezkariari zerrendak edo lan bolsak ematea.
- 5.000 biztanle baino gutxiagoko udalen kasuan, eta aurretiaz udalak horrela egitea erabakitze gero, beste korporazio edo erakunde batzuetako zerrendak erabiltzeko aukera izatea.
- Aldi baterako lan enpresak erabiltzea.

Hauek izango dira aldi baterako lan enpresak erabiltzeko irizpideak:

El empleado público se reintegrará al servicio dentro de los 30 días naturales siguientes a aquel en que hubiere terminado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

Se percibirá como ayuda económica el importe equivalente a dos pagas extraordinarias.

2.- Las Entidades locales y forales arbitrarán cuantos medios estén a su alcance para favorecer la prestación de servicios del personal incurso en causa de insumisión.

Sexta.- Política de empleo. Funcionarización del personal laboral, Contratación Temporal, Medidas en favor de la creación y reparto del empleo y Resolución de conflictos.

1.- Política de empleo y mantenimiento de los servicios públicos.

En aras a procurar la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los servicios públicos, las consecuencias que para los empleados pudieran tener, en sus condiciones de trabajo, por medidas de ajuste de plantillas y de reorganización de efectivos, en aplicación de los criterios del Consejo Vasco de Finanzas, o por la adjudicación de la gestión de servicios a otros Entes Públicos o Privados, o como consecuencias de los Planes de Empleo y otros que se adopten, serán puestas previamente en conocimiento y negociadas con la representación del personal.

2.- Funcionarización del personal laboral.

Constituye criterio general la unificación del tipo de relación de empleo que se deberá concretar en cuanto a procedimientos y plazos en función de sus circunstancias al respecto presentes en cada Institución.

3.- Sistemas de contratación temporal.

Para las Entidades locales que no dispongan de un proceso propio se aplicarán los siguientes criterios:

- Respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Confección de listas o bolsas de trabajo.
- Constituir listas para posteriores contrataciones con los empleados sin plaza en ofertas de empleo.
- Facilitar las listas o bolsas de trabajo a los representantes del personal.
- Para ayuntamientos de menos de 5000 habitantes, previo acuerdo municipal, posibilidad de utilizar las listas de otras corporaciones o instituciones.
- Utilización de empresas de trabajo temporal.

Los criterios para la utilización de una Empresa de Trabajo Temporal (E.T.T.) serán los siguientes:

a. Ez dira erabiliko lanpostuen zerrendan dauden postuetarako, ezta 15 egun baino gehiago-ko kontratazioetarako ere.

b. Langileen ordezkariak kontratazioaren, egin beharreko lanaren eta iraupenaren berri eman beharko zaio.

#### 5.- Gatazkak konpontzeko sistemak.

Alderdi biak gatazkak konpontzeko prozedura bat negoziatzeko eta erabakitzeko konprometua hartu dute; prozedura hori akordioaren barruan sartuko da.

6.- Enplegua sortzearen eta banatzearen aldeko neurriak.

a) Aparteko orduak kentzea: ezohiko kasuetan aparteko orduak egin behar izanez gero, denboran ordainduko dira, edo, ahal izanez gero, kontratazio gehigarriak egin edo ordezkioak hartuko dira.

b) Lantsaio osoa gutxitzea: herri langileak lantsaioa erdira gutxitzea eskatu ahal izango du, ordainsari guztiak modu proportzionalean gutxituz -gizarte segurantzari egiten zaien kotizazioa barne-, baldin eta zerbitzuaren arazoiek edo jardura motak ez badute hori eragozten. Eskaera onartzen ez den kasuetan, langileen ordezkariak jakinaraziko zaio eta, era berean, erabaki hori hartzeko arazoak emango zaizkio. Lantsaioa gutxitzen denean ordezkio bat jarriko da, baldin eta administrazio-ataleko buruak hala eskatzen badu, eta gutxitze hori lantsaioaren bigarren zatian egingo da, beti ere, bestelakorik erabakitzen ez bada. Lantsaioaren gutxitzeak gutxienez ere 6 hilabete-ko iraupena izango du.

c) Derrigorrezko jubilazioa: lan itunpeko herri langileak 65 urte betetzean jubilatuko dira.

d) Bateragarritasuna: legez bidezkoa den kasuetan bateragarritasuna emateko txostena egin beharko du langileen ordezkariaren organoak.

7. Negoziazio kolektiboa indartzea. Alderdi biek Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen aldaketan negoziatzeko parte hartzeko konprometua hartu dute.

#### Zazpigarrena.- Etengabeko prestakuntza.

Akordio honen bidez lotutako herri administrazioak eta sindikatuak lanbide heziketari dagozkion kuoten finantziazioa lortzeko tresnak zehazteko konprometua hartu dute.

Era berean, Herri Administrazioetarako Etengabeko Prestakuntza Plan Orokorra egituratzeko borondatea eta konprometua agertu dute; plan horretan kontuan izan beharko da Euskadiko toki eta foru administrazioetako langileen prestakuntzaren egoera.

Dena dela, administrazioek Etengabeko Prestakuntza Plan bat egingo dute; plana sindi-

a. No se utilizarán para puestos contemplados en la relación de puestos de trabajo ni para contrataciones superiores a 15 días.

b. Se comunicará la contratación, el trabajo a desarrollar y su duración a la representación del personal.

#### 5.- Sistemas de resolución de conflictos.

Ambas partes de comprometen a negociar y acordar un procedimiento para la resolución de conflictos, el cual se incorporará como parte integrante del Acuerdo.

6.- .Medidas en favor de la creación y reparo de empleo.

a) Supresión de horas extraordinarias: La realización excepcional de horas extraordinarias se compensará en tiempo, con contratación suplementaria o sustitución de aquellos casos que sea posible.

b) Reducción de jornada completa: El empleado/a público/a podrá solicitar la reducción de la mitad de la jornada con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la cotización a la seguridad social, en aquellos supuestos en que ni las razones del servicio, ni el tipo de actividad así lo impidiera. La negativa será comunicada a la representación del personal, dándoles traslado de las razones de la misma. Esta reducción conllevará aparejada la sustitución siempre que así sea solicitado por el jefe de la unidad administrativa correspondiente. La reducción se realizará durante la segunda mitad de la jornada, salvo acuerdo en contrario, y en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de 6 meses.

c) Jubilación forzosa: La jubilación forzosa de los empleados públicos laborales se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad.

d) Compatibilidad: La concesión de compatibilidad en los casos que legalmente proceda, requerirá informe del órgano de representación del personal.

7. Reforzamiento de la negociación colectiva. Ambas partes se comprometen a participar en la negociación de las modificaciones de la Ley de Función Pública Vasca.

#### Séptima.- Formación continua.

El conjunto de las Administraciones Públicas y las Centrales Sindicales vinculadas por el presente Acuerdo, se comprometen a concretar los instrumentos para recabar la financiación correspondiente a las cuotas de Formación Profesional.

Asimismo manifiestan su voluntad y compromiso en la articulación de un Acuerdo Global de Formación Continua para las Administraciones Públicas en el que tenga cabida la realidad formativa de la Administración local y foral de Euskadi.

En todo caso, las Administraciones realizarán un Plan de Formación Continua que será

katuekin negoziatuko da lehentasunak, edukiak, hartzaileak eta librantzak ezartzeko.

Prestakuntzako derrigorrezko ikastaroak eta horrela erabakitzen diren guztiak lantsaio gisa hartuko dira ondorio guztietarako.

Testuinguru honetan, honako hauek aztertuko dira:

1).- Sektoreko prestakuntzarako lehentasunak.

2).- Prestakuntza Planak garatzeko jarraibideak.

3).- Prestakuntzaren erregulazioa lan erdutan eta lantsaioetik kanpo.

Zortzigarrena.- Eraginkortasuna zerbitzujintzan.

Indarrean dagoen araudiaren ezartzei kalterik egin gabe, negoziatzeko, sindikatuen parte-hartzea eta elkarrizketan oinarritutako harremanak izatea funtsezko elementuak dira administrazioetako zerbitzuen kalitatea hobetzeko eta zerbitzu horiek eraginkorragoak izateko.

#### XEDAPEN IRAGANKORRAK.

Lehenengoa.

Beren zerbitzupeko langilearen ordaintzen araubidea indarreko legeriaren arabera moldatu ez duten Euskal Udak eta Foru Administrazioek eutsi ahal izango diote ordaintzen eskema honi, honetan eta ondorengo xedapen iragankorretan aurrikusitakoarekin bat etorritik. .

#### 1. Ordaintza kontzeptuak.

Udal eta foru enplegatutako publikoek har ditzaketen ordaintzak oinarritutakoak eta osagarriak dira.

A) Oinarritutako ordaintzak hurrengok dira:

a) Saillapen taldeari dagokion soldata (S).

b) Zerbitzuaren hiru urteko, saillapen talde bakoitzarentzat kopuru bereko hiru urtekoak edo aintzinatutasuna (AIN).

c) Urtean bi izango diren aparteko ordaintzak (AO).

B. Ordaintza osagarriak hurrengok dira:

a) Lanpostu osakina (LO) , edukitzen duen postuaren mailari dagokiona, eta hurrengok hartzen ditu bere barruan:

- Edukitzen den postuaren mailari dagokion destino osakina (DO).

- Postuaren egoera bereizgarriak ordaintzeko dagoen osakina berezia (OB).

b) Dediakzio bereziaren ziozko osakina (DBO)

negociado con las Centrales Sindicales a fin de establecer las prioridades, contenidos, los destinatarios y las libranzas correspondientes.

Los cursos de formación obligatorios y todos aquellos que así se acuerden, serán considerados a todos los efectos como jornada de trabajo efectivo.

En este contexto, se llevará a cabo un estudio sobre:

1).- Análisis de prioridades formativas del sector.

2).- Pautas de desarrollo de Planes de Formación.

3).- Regulación de la formación en horas laborales y fuera de la jornada laboral.

Octava.- Eficacia en la prestación de los servicios.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa existente, la negociación, participación sindical y, en definitiva, el mantenimiento de unas relaciones basadas en el diálogo, son elementos fundamentales en el logro de una mayor eficacia y mejora de la calidad de los servicios en la Administración.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.

Las Administraciones Locales y Forales Vascas que no hayan adecuado el régimen retributivo del personal a su servicio a la legislación vigente, podrán mantener el actual esquema retributivo de conformidad con lo previsto en ésta y en las siguientes Disposiciones Transitorias.

#### 1. Conceptos retributivos.

Las retribuciones que pueden percibir los empleados públicos locales y forales son básicas y complementarias.

A) Son retribuciones básicas:

a) El sueldo (S) que corresponde al Grupo de Clasificación.

b) Los trienios o antigüedad (ANT) consistentes en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicio. .

c) Las pagas extraordinarias (PE) que serán dos al año.

B) Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de puesto de trabajo (CPT) correspondiente al nivel del puesto que se desempeña que engloba:

- El complemento de destino (CD) correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

- El complemento específico (CE) destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos.

b) El complemento de dedicación especial (CDE).

c) Aparteko zerbitzuen ziozko ordainketa bereziak edo haborokinak.

- Aparteko orduak.
- Kategoría handiagoko lanak.
- Lan nekagarri, arriskutsu eta toxikoak.
- Gaualdiko lanak.
- Jaieguneko lanak.
- 2. Ordainketa orokorra.

Akordio hau interpretatzeko, ordainketa orokorra (OO), soldataren (S) eta lanpostu osakinarren (LO) batura dugu.

Bigarrena.- Mailen bitartekak.

Honako maila bitarte hauek diraute:

SAILKAPEN TALDEA	MAILEN BITARTEAK.
A TALDEA	13 ETA 30 BIAK BARNE
B TALDEA	11 ETA 24 BIAK BARNE
C TALDEA	9 ETA 15 BIAK BARNE
D TALDEA	7 ETA 11 BIAK BARNE
E TALDEA	5 ETA 8 BIAK BARNE

Hirugarrena.- Dedikazio bereziaren ziozko osakina zehazteko irizpideak.

1. Dedikazio bereziaren ziozko osakina erakundeak lanpostuei esleituko die, beti ere berauek aldi berean eginkizun edukinarekin izaeraren zioz hurrengook sortarazten dituztenean:

- Irabazizko beste edozein iharduera, zein publikoa zein pribatua, egiteko debekapena daukan dedikazio eskusiboa.

- Osoko dedikazioa, hurrengook daramatzanean:

a) Urtean mila zortziehun eta hogeitaz beratan egon beharra sortu eta oro har zatikako ordu-tegian egingo den lansaioa.

b) Bilera, batzorde, lekualdaketa, etabarretarako, erabateko gertutasuna, haiek ohizko ordu-tegiaren barruan edo kanpoan eginda ere.

2. Osakin honen esleipena eta ezetzapena udal edo foru erakunde bakoitzeko gorengo organo betearazleak zehaztuko ditu, murriz eta banan-banan, langileen ordezkaritzari entzundia eman ondoren, eta interesatuak eta udal edo foru erakunde bakoitzaren ordezkariek onartzeko eta betetzeko konpromezu-agiria sinatuko dute.

3. Osakin hau hartu behar denetan, irabazizko beste edozein iharduera egiteko debekapena betetzen ez bada, hoben astunaren ziozko diziplinazko erantzukizun egokia egongo da eta osakinarren hartukizuna berez etengo da, horretarako erakunde bakoitzeko langileriaren arduradunak

c) Las retribuciones específicas o gratificaciones por servicios extraordinarios.

- Horas extraordinarias.
- Trabajos de superior categoría.
- Trabajos penosos, peligrosos y tóxicos.
- Trabajos en período nocturno.
- Trabajos en día festivo.
- 2. Retribución General.

A efectos de interpretación de este Acuerdo, definimos la Retribución General como la suma del sueldo (S) y el Complemento de Puesto de Trabajo (CPT).

Segunda.- Intervalo de niveles.

Se mantendrán los siguientes intervalos de niveles:

GRUPO CLASIFICACIÓN	INTERVALO NIVELES.
GRUPO A	13 A 30
GRUPO B 1	1 A 24
GRUPO C	9 A 15
GRUPO D	7 A 11
GRUPO E	5 A 8

Tercera.- Criterios de determinación del complemento de dedicación especial.

1. El Complemento de Dedicación Especial, se asignará por la Entidad en aquellos puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido funcional impliquen, de forma simultánea:

- La dedicación exclusiva, con prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

- La dedicación plena que conlleve:

a) Una jornada de presencia física normalizada de 1.820 horas anuales, que con carácter general, se realizará en horario partido.

b) La absoluta disponibilidad para reuniones, comisiones, desplazamientos, etc. ya se realicen dentro o fuera del horario habitual.

2. La asignación de este complemento y su revocación se determinará por el máximo órgano ejecutivo de la Entidad Local o Foral correspondiente, oída la representación de los trabajadores, con criterio restrictivo y de singularidad, formalizándose un documento de aceptación y compromiso de cumplimiento, suscrito por el interesado y un representante de la Entidad Local o Foral.

3. El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción de este complemento, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinada por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a

ordainketa osagarri honen sortzapenean ezarritako baldintzak gordetzen direnentz aldizka frogatu behar duelarik, behintzat urtean behin.

4. Osakin hau hartzen bada, ez dago eskubiderik aparteko ordurik jasotzeko.

5. Oro har, legeak edo arauzko xedapenen batek ezarrita, bateraezintasuna edo dedikazio eskusiboa gorde behar duten lanpostuei ez zaie osakin hau aplikatuko, artikuluko honetako 1. atalean adierazitako baldintza guztiak postu haiei hedatzea behar-beharrezkotzat hartzen denean salbu. Arauegiak eskatuta, dedikazio eskusiboa eskusibotasuna bakarrik nahitaezkoa duenetan, dedikazio osoaren beharkizun guztiak behar izan gabe, honako akordio honetako xedapen iragankorretarik laugarreneko 3.b) n aurrikusita dagoen gutxienezko portzentaia baino handiagoa ez den DBO ordaindu ahal izango da.

Laugarrena.—Ordainketen zenbatekoa Akordio honen indarraldirako.

1. Oinarritzko ordainketa orokorrak (OOO) eta aintzinasuna (AIN).

a) Oinarritzko ordainketa orokorrak (OOO). Oinarritzko ordainketa orokorrak, sailkapen talde bakoitzeko bitarteetako oinarritzko lanpostuentzat 1998rako, honako hauek izango dira.

TALDEA	PEZETAK		
	SOLDATA	LO	OOO
A1	55.230	96.350	251.580
B	131.748	96.634	228.382
C	98.209	106.976	205.185
D	80.303	103.299	183.602
E	73.310	89.0251	62.335

Taula hau X/1.674 ordu-koefiziente zuzentzailea aplikatuz aldatuko da, kasuan kasu, X enplegatu publiko bakoitzak lanean egiten dituen orduen kopurua delarik.

b) Aintzinasuna (AIN). 1998.eko ekitaldi ekonomikoan zehar, udal eta foru enplegatu publikoek, aintzinasunarengatik Herri Administrazioarentzat aintzatsitako zerbitzuen hiru urteko, finkatutako kopurua hartuko dlute hurrengo eskalarekin bat etorriz:

SAILKAPEN TALDEA	AINZINATASUNA 1998 (URTARRILETIK EKAINERA, BIAK BARNE) HILEKO ZENBATEKOA, HIRURTEKOKO.
A taldea	6.557 pezeta
B taldea	5.308 pezeta
C taldea	4.760 pezeta
D taldea	3.824 pezeta
E taldea	3.372 pezeta

cuyo efecto, por el responsable del personal de la entidad respectiva, deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria.

4. La percepción de este complemento elimina todo derecho al pago de horas extraordinarias.

5. Con carácter general, no se aplicará este complemento a aquellos puestos de trabajo que por Ley o disposición reglamentaria deban observar incompatibilidad o dedicación exclusiva, salvo que se considere indispensable hacer extensivas a tales puestos todas las condiciones señaladas en el apartado 1 de este artículo. En aquellos supuestos de exigencia normativa de dedicación exclusiva en que sólo se entendiera indispensable la exigencia de exclusividad, sin todos los requisitos de la plena dedicación, podrá retribuirse un CDE no superior al porcentaje mínimo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Acuerdo.

Cuarta.- Cuantía de las retribuciones durante la vigencia del presente Acuerdo.

1. Retribuciones Generales Básicas (RGB) y Antigüedad (ANT).

a) Retribuciones Generales Básicas (RGB). Las cuantías brutas mensuales de las Retribuciones Generales para los puestos de trabajo básicos de los intervalos correspondientes a 1998 para cada grupo de clasificación serán las siguientes:

GRUPO	PESETAS		
	SUELDO	CPT	RGB
A	155.230	96.350	251.580
B	131.748	96.634	228.382
C	98.209	106.976	205.185
D	80.303	103.299	183.602
E	73.310	89.025	162.335

Esta tabla vendrá corregida en cada caso particular por la aplicación del coeficiente corrector horario X/1.674, siendo X el número de horas trabajadas por cada empleado público.

b) Antigüedad (ANT). Durante el ejercicio económico de 1998 los empleados públicos locales y forales percibirán en concepto de Antigüedad por cada tres años de servicios reconocidos a la Administración Pública, una cantidad fijada de conformidad con la siguiente escala:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	ANTIGÜEDAD 1998 (DE ENERO A JUNIO INCLUSIVE). IMPORTE MENSUAL 1 TRIENIO.
A	6.557
B	5.308
C	4.760
D	3.824
E	3.372



SAILKAPEN TALDEA	AINZINATASUNA 1998 (UZTAILTIK ABENDURARTE, BIAK BARNE) HILEKO ZENBATEKOA, HIRURTEKOKO.
A taldea	6.621 pezeta
B taldea	5.360 pezeta.
C taldea	4.807 pezeta
D taldea	3.861 pezeta
E taldea	3.405 pezeta

Udal edo foru enplegatutako publiko batek kidego, azpitalde edo eskalaren bati heltzen dionean, berau aurrekoaren titulazioa baino gorago-ko taldeari badagokio, titulazio talde berriari esleitutako zenbatekoko aintzinasuna hartuko du.

2. Mailakako ordainketa orokorrak.

1.- Lanpostu ezberdinen ordainketa mailak, 1998. Urtekoak, honako hauek izango dira:

1998 Urtea. (Urtarrila - Ekaina Epealdia).		
ORDAINDEKETA MAILA	URTEKO ORDAINKETA*	HILEKO ORDAINKETA
30	6.703.140	478.796
29	6.516.048	465.432
28	6.328.912	452.065
27	6.141.775	438.698
26	5.954.774	425.341
25	5.767.563	411.969
24	5.580.441	398.603
23	5.393.275	385.234
22	5.206.258	371.876
21	5.019.062	358.504
20	4.831.986	345.142
19	4.644.849	331.775
18	4.457.743	318.410
17	4.270.591	305.042
16	4.083.470	291.676
15	3.896.348	278.311
14	3.709.227	264.945
13	3.522.121	251.580
12	3.359.719	239.980
11	3.197.347	228.382
10	3.034.960	216.783
9	2.872.588	205.185
8	2.721.496	194.393
7	2.570.434	183.602
6	2.421.562	172.969
5	2.272.690	162.335

1988 Urtea. (Uztaila - Abendua Epealdia).		
ORDAINDEKETA MAILA	URTEKO ORDAINKETA*	HILEKO ORDAINKETA
30	6.768.857	483.490
29	6.579.931	469.995
28	6.390.960	456.497
27	6.201.989	442.999
26	6.013.154	429.511
25	5.824.107	416.008
24	5.635.151	402.511

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	ANTIGÜEDAD 1998 (DE JULIO A DICIEMBRE INCLUSIVE). IMPORTE MENSUAL 1 TRIENIO.
A	6.621
B	5.360
C	4.807
D	3.861
E	3.405

Cuando un empleado público o foral acceda a una plaza correspondiente a un grupo de titulación superior a la anterior percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo grupo de titulación.

2. Retribuciones generales por niveles.

1.- Las retribuciones generales por niveles correspondientes al ejercicio 1998 serán las siguientes:

Año 1.998. (Periodo enero - Junio).		
NIVEL RETRIBUTIVO	RETRIBUCION ANUAL*	RETRIBUCION ANUAL
30	6.703.140	478.796
29	6.516.048	465.432
28	6.328.912	452.065
27	6.141.775	438.698
26	5.954.774	425.341
25	5.767.563	411.969
24	5.580.441	398.603
23	5.393.275	385.234
22	5.206.258	371.876
21	5.019.062	358.504
20	4.831.986	345.142
19	4.644.849	331.775
18	4.457.743	318.410
17	4.270.591	305.042
16	4.083.470	291.676
15	3.896.348	278.311
14	3.709.227	264.945
13	3.522.121	251.580
12	3.359.719	239.980
11	3.197.347	228.382
10	3.034.960	216.783
9	2.872.588	205.185
8	2.721.496	194.393
7	2.570.434	183.602
6	2.421.562	172.969
5	2.272.690	162.335

Año 1.998. (Periodo Julio - Diciembre).		
NIVEL RETRIBUTIVO	RETRIBUCION ANUAL*	RETRIBUCION ANUAL
30	6.768.857	483.490
29	6.579.931	469.995
28	6.390.960	456.497
27	6.201.989	442.999
26	6.013.154	429.511
25	5.824.107	416.008
24	5.635.151	402.511

ORDAINDEKETA MAILA	URTEKO ORDAINKETA*	HILEKO ORDAINKETA	NIVEL RETRIBUTIVO	RETRIBUCION ANUAL*	RETRIBUCION ANUAL
23	5.446.150	389.011	23	5.446.150	389.011
22	5.257.300	375.521	22	5.257.300	375.521
21	5.068.268	362.019	21	5.068.268	362.019
20	4.879.358	348.526	20	4.879.358	348.526
19	4.690.387	335.028	19	4.690.387	335.028
18	4.501.446	321.532	18	4.501.446	321.532
17	4.312.460	308.033	17	4.312.460	308.033
16	4.123.504	294.536	16	4.123.504	294.536
15	3.934.548	281.039	15	3.934.548	281.039
14	3.745.592	267.542	14	3.745.592	267.542
13	3.556.651	254.047	13	3.556.651	254.047
12	3.392.657	242.333	12	3.392.657	242.333
11	3.228.693	230.621	11	3.228.693	230.621
10	3.064.715	218.908	10	3.064.715	218.908
9	2.900.751	207.196	9	2.900.751	207.196
8	2.748.177	196.298	8	2.748.177	196.298
7	2.595.634	185.402	7	2.595.634	185.402
6	2.445.303	174.664	6	2.445.303	174.664
5	2.294.971	163.926	5	2.294.971	163.926

3. Dedicazio bereziaren ziozko osakina (DBO).

1998.eko ekitaldi ekonomikoan zehar, DBO esleituta daukaten foru enplegatutako publikoek, kontzeptu honen zioz, beren ordainketa mailaren arabera ordainketa orokorra legez esleitura daukaten kopuruen % 15a, gutxienez, eta gehienez % 40a hartuko dute.

4. Ordainketa bereziak.

1998.eko ekitaldian zehar, aparteko orduak, lan nekagarri, arriskutsu edota toxikoak, gaudiko lanak eta jaieguneko lana ondoko taularen arabera kalkulatu dira:

3. Cuantía del complemento de dedicación especial (CDE).

Durante el ejercicio económico de 1998, los empleados locales y forales que tengan asignado el CDE, percibirán por este concepto un mínimo del 15% y un máximo del 40% de las cantidades que tengan asignadas como Retribución General de acuerdo con su nivel retributivo.

4. Retribuciones específicas.

Durante el ejercicio de 1998, las Horas Extraordinarias, Trabajos penosos, peligrosos y/o tóxicos, Trabajos en periodo nocturno y Trabajo en día festivo, se calcularán según la tabla siguiente:

1998 URTEA. (URTARRILA - EKAINA EPEALDIA) / AÑO 1998. (PERIODO ENERO - JUNIO)

Aparteko orduak, lan nekagarriak, arriskutsuak eta/edo toxikoak eta gauzez edo jalegunez egintako lanak kalkulatzeko ordainketa berezlen TAULA.

ORDAINKETA  
TABLA Retribuciones Especiales para Cálculo de las Horas Extraordinarias, Trabajos penosos, peligrosos y/o tóxicos, Trabajos en período nocturno y Trabajo en día festivo.

Ordainketa maila Nivel retrib.	Laneko aparteko ordua. Hora extraordinaria laborable					Jaleguneko aparteko ordua. Hora extraordinaria festiva					Eguneko orduak. Horas diurnas					Gauetako orduak. Horas nocturnas					Jaleguneko orduak. Horas festivas																													
	0 plus					1 plus					2 plus					3 plus					4 plus					0 plus					1 plus					2 plus					3 plus					4 plus				
	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus										
30	6906	8288	8633	8979	9323	7893	9471	9866	10261	10655	790	986	1184	1381	1579	986	1184	1381	1579	1974	986	1184	1381	1579	1974	986	1184	1381	1579	1974	1974	2369	2466	2566	2664	1974	2369	2466	2566	2664										
29	6711	8054	8389	8726	9060	7670	9204	9587	9971	10355	767	958	1151	1342	1535	958	1151	1342	1535	1917	958	1151	1342	1535	1917	958	1151	1342	1535	1917	1917	2301	2397	2493	2588	1917	2301	2397	2493	2588										
28	6517	7821	8146	8474	8798	7449	8938	9310	9683	10055	745	930	1118	1304	1492	930	1118	1304	1492	1862	930	1118	1304	1492	1862	930	1118	1304	1492	1862	1862	2234	2327	2420	2514	1862	2234	2327	2420	2514										
27	6323	7588	7904	8221	8536	7226	8670	9032	9393	9754	723	903	1085	1266	1448	903	1085	1266	1448	1808	903	1085	1266	1448	1808	903	1085	1266	1448	1808	1808	2169	2259	2350	2440	1808	2169	2259	2350	2440										
26	6128	7364	7660	7968	8273	7004	8404	8754	9105	9455	701	875	1051	1227	1403	875	1051	1227	1403	1761	875	1051	1227	1403	1761	875	1051	1227	1403	1761	1761	2101	2189	2276	2364	1761	2101	2189	2276	2364										
25	5934	7121	7417	7716	8011	6781	8137	8476	8815	9154	678	847	1016	1186	1357	847	1016	1186	1357	1696	847	1016	1186	1357	1696	847	1016	1186	1357	1696	1696	2035	2119	2204	2289	1696	2035	2119	2204	2289										
24	5739	6887	7173	7461	7747	6559	7870	8199	8527	8855	655	819	983	1148	1313	819	983	1148	1313	1639	819	983	1148	1313	1639	819	983	1148	1313	1639	1639	1987	2049	2131	2213	1639	1987	2049	2131	2213										
23	5545	6654	6931	7209	7485	6337	7604	7921	8238	8555	633	791	950	1109	1268	791	950	1109	1268	1586	791	950	1109	1268	1586	791	950	1109	1268	1586	1586	1902	1981	2060	2139	1586	1902	1981	2060	2139										
22	5348	6418	6685	6954	7220	6116	7338	7644	7950	8256	611	763	917	1064	1211	763	917	1064	1211	1529	763	917	1064	1211	1529	763	917	1064	1211	1529	1529	1835	1911	1988	2064	1529	1835	1911	1988	2064										
21	5155	6187	6444	6703	6960	5893	7071	7366	7660	7955	589	735	883	1033	1181	735	883	1033	1181	1473	735	883	1033	1181	1473	735	883	1033	1181	1473	1473	1787	1841	1914	1988	1473	1787	1841	1914	1988										
20	4961	5954	6202	6451	6698	5571	6805	7088	7372	7656	557	708	850	992	1135	708	850	992	1135	1418	708	850	992	1135	1418	708	850	992	1135	1418	1418	1702	1773	1844	1915	1418	1702	1773	1844	1915										
19	4767	5721	5959	6198	6436	5448	6537	6810	7082	7355	544	680	817	954	1091	680	817	954	1091	1316	680	817	954	1091	1316	680	817	954	1091	1316	1316	1580	1645	1711	1777	1316	1580	1645	1711	1777										
18	4572	5487	5715	5945	6172	5225	6270	6531	6792	7054	522	652	783	915	1046	652	783	915	1046	1306	652	783	915	1046	1306	652	783	915	1046	1306	1306	1560	1633	1698	1764	1306	1560	1633	1698	1764										
17	4378	5254	5472	5692	5910	5003	6004	6254	6504	6754	501	626	752	876	1002	626	752	876	1002	1251	626	752	876	1002	1251	626	752	876	1002	1251	1251	1501	1564	1626	1689	1251	1501	1564	1626	1689										
16	4184	5021	5230	5440	5648	4782	5738	5977	6216	6455	478	597	719	838	957	597	719	838	957	1195	597	719	838	957	1195	597	719	838	957	1195	1195	1434	1494	1554	1614	1195	1434	1494	1554	1614										
15	3995	4787	4986	5186	5385	4560	5471	5699	5928	6156	457	570	685	797	911	570	685	797	911	1140	570	685	797	911	1140	570	685	797	911	1140	1140	1368	1426	1482	1539	1140	1368	1426	1482	1539										
14	3795	4554	4743	4934	5123	4337	5204	5421	5638	5855	434	541	650	761	872	541	650	761	872	1085	541	650	761	872	1085	541	650	761	872	1085	1085	1301	1356	1410	1464	1085	1301	1356	1410	1464										
13	3601	4321	4501	4682	4861	4115	4938	5144	5349	5555	411	514	617	721	824	514	617	721	824	1028	514	617	721	824	1028	514	617	721	824	1028	1028	1234	1285	1336	1388	1028	1234	1285	1336	1388										
12	3431	4117	4289	4461	4632	3921	4705	4901	5097	5293	393	490	589	688	788	490	589	688	788	980	490	589	688	788	980	490	589	688	788	980	980	1176	1225	1274	1323	980	1176	1225	1274	1323										
11	3262	3915	4078	4242	4404	3729	4475	4661	4846	5034	373	465	559	652	746	465	559	652	746	933	465	559	652	746	933	465	559	652	746	933	933	1119	1166	1212	1259	933	1119	1166	1212	1259										
10	3094	3713	3867	4023	4177	3536	4243	4420	4597	4774	354	442	534	626	719	442	534	626	719	884	442	534	626	719	884	442	534	626	719	884	884	1061	1105	1149	1193	884	1061	1105	1149	1193										
9	3006	3608	3758	3909	4058	3343	4012	4179	4346	4513	334	417	501	585	670	417	501	585	670	836	417	501	585	670	836	417	501	585	670	836	836	1043	1085	1129	1179	836	1043	1085	1129	1179										
8	2769	3323	3461	3600	3738	3164	3796	3954	4113	4271	317	396	476	564	654	396	476	564	654	786	396	476	564	654	786	396	476	564	654	786	786	949	988	1028	1067	786	949	988	1028	1067										
7	2611	3134	3264	3396	3526	2984	3581	3730	3879	4028	298	372	447	527	608	372	447	527	608	746	372	447	527	608	746	372	447	527	608	746	746	896	933	970	1008	746	896	933	970	1008										
6	2457	2949	3072	3195	3317	2808	3389	3509	3650	3790	281	350	421	491	561	350	421	491	561	702	350	421	491	561	702	350	421	491	561	702	702	842	877	913	948	702	842	877	913	948										
5	2302	2763	2878	2993	3108	2631	3158	3289	3421	3559	263	328	394	460	526	328	394	460	526	658	328	394	460	526	658	328	394	460	526	658	658	789	822	855	888	658	789	822	855	888										

Aparteko orduak, lan nekagarriak, arriskutsuak eta/edo toxikoak eta gauzez edo jalegunez egintako lanak kalkulatzeko ordainketa berezlen TAULA.

ORDAINKETA  
TABLA Retribuciones Especiales para Cálculo de las Horas Extraordinarias, Trabajos penosos, peligrosos y/o tóxicos, Trabajos en período nocturno y Trabajo en día festivo.

Ordainketa maila Nivel retrib.	Laneko aparteko ordua. Hora extraordinaria laborable					Jaleguneko aparteko ordua. Hora extraordinaria festiva					Eguneko orduak. Horas diurnas					Gauetako orduak. Horas nocturnas					Jaleguneko orduak. Horas festivas																													
	0 plus					1 plus					2 plus					3 plus					4 plus					0 plus					1 plus					2 plus					3 plus					4 plus				
	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus	0 plus	1 plus	2 plus	3 plus	4 plus										
30	6974	8369	8717	9067	9414	7971	9564	9963	10361	10760	797	995	1196	1397	1598	995	1196	1397	1598	1993	995	1196	1397	1598	1993	995	1196	1397	1598	1993	1993	2392	2490	2590	2690	1993	2392	2490	2590	2690										
29	6777	8133	8471	8811	9149	7746	9294	9681	10089	10486	775	968	1162	1363	1564	968	1162	1363	1564	1936	968	1162	1363	1564	1936	968	1162	1363	1564	1936	1936	2323	2420	2520	2614	1936	2323	2420	2520	2614										
28	6585	7892	8226	8567	8904	7622	9025	9401	9778	10154	762	940	1129	1320	1511	940	1129	1320	1511	1880	940	1129	1320	1511	1880	940	1129	1320	1511	1880	1880	2266	2360	2464	2568	1880	2266	2360	2464	2568										
27	63																																																	

5. Ordainketa eritasunaren ziozko lizentzian zehar.

47. artikuluko 3. atalean xedatutakoari dago-kionez, ordainketa kontzeptu guztiak hartuko dira kontutan, direla finkoak, direla aldakorak, aparteko orduak izan ezik.

6. Zerbitzuaren ziozko kalteordainak.

Udal eta foru enplegatu publikoek eskubidea izango dute, hala dagokienez, Zerbitzuaren ziozko Kalteordainei buruzko Eusko Jaurilaritzaren otsailaren 2ko 169/1993 Dekretuan aurrikusitako kalteordainak jasotzeko. Halaber, dekretu horretako xedapen osagarriak, eta kalteordainak aldian-aldian berrikusten dituzten dekretuak aplikatuko dira.

Bosgarrena.

Lanpostuak baloratuta dituzten udal eta foru erakundeetan, honako akordio honetan itundutako ordainketak ezin gutxitu izango dira, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legean ezarritako ordainketa kontzeptuen arabera moldatzen badira ere, eta ateratzen diren norbere osakinak ez dira ireksarriak izango, etorkizuneko akordioetan beraiei buruz egunerapenak itundu arren.

#### XEDAPEN INDARGABETZAILEA.

Bakarra.

Aurreko akordio proposamen guztiak, bai eta beraiei atxekiak zaizkien udal eta foru erakunde-ek emanak dituzten ebazpen eta xedapenak indarrik gabe utziko dira.

#### AZKEN XEDAPENAK.

Lehenengo.—XV. EUFALEBARI atxekitzeko prozedura.

Akordio honi atxekitzea aukeratzen duten erakundeek, beren Gobernu Kontseiluan edo Osoko.

Bilkuran, erakunde bakoitzeko kideen legezko erabateko gehiengoak haren aldeko botua emanda, hitzez hitz jarraian adieraziko den ebazpena hartzeko xedatu beharko dute:

«1. Udal eta Foru Administrazioen ordezkariek, eta Estatuan eta Euskal Autonomi Elkartearen ordezkaritasun gehien daukaten erakunde sindikaletako kideek azaldutako proposamenarekin bat etorri, eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/89 Legean (102. artikulua), Herri Administrazioen Zerbitzupeko Langilariaren Ordezkaritza Organo, Lan Baldintzen Zehaztapen eta Partaidetzari buruzko maiatzaren 12ko 9/87 Legean (30. artikulotik 38.era), bai eta Euskal Herriko Autonomi Elkarteko Herri Administrazioen Zerbitzupeko Langilariaren Ordezkaritza Organo, Hauteskunde Araupeketa, Lan Baldintzen Zehaztapen eta Partaidetzari buruzko urriaren 6ko 304/87 Dekretuan (16. artikulotik 18.era) ezarritakoarekin bat etorri, XII. EUFALEBA izeneko

5. Retribución durante la licencia por enfermedad.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 47, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos, sean fijos o variables, excepto las horas extraordinarias.

6. Indemnizaciones por razón de servicio.

Los empleados/as públicos/as locales y forales tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones previstas en el Decreto número 16/1993 de 2 de febrero del Gobierno Vasco, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Asimismo serán de aplicación las disposiciones complementarias del citado Decreto y los decretos que fueran revisando periódicamente el importe de las indemnizaciones.

Quinta.

En las Entidades Locales y Forales donde los puestos de trabajo estén ya valorados, las retribuciones pactadas en el presente Acuerdo no serán objeto de minoración como consecuencia de su adecuación a los conceptos retributivos establecidos en la Ley de Función Pública Vasca, y los Complementos Personales que resulten no tendrán la consideración de absorbibles, y ello sin perjuicio de la actualización que de los mismos se pacten en futuros acuerdos.

#### DISPOSICION DEROGATORIA.

Unica.

Quedan derogados todos los anteriores acuerdos, así como cuantas resoluciones y disposiciones hayan sido dictadas por las Entidades Locales y Forales adheridas a los mismos.

#### DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Procedimiento para la adhesión al XV ARCEPAFE.

Las Entidades que opten por la adhesión al presente Acuerdo deberán disponer, en el Consejo.

de Gobierno o órgano respectivo y con el voto favorable de la mayoría absoluta legal de miembros de la Entidad correspondiente, la adopción de una resolución del tenor literal siguiente:

«1.- De conformidad con la propuesta formulada por los representantes de la Administración Local y Foral, y los de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad Autónoma Vasca y al amparo de lo establecido en la Ley 6/89 de 6 de Julio de la Función Pública Vasca (artículo 102), Ley 9/87 de 12 de mayo, de Organos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (Arts. 30 a 38), así como Decreto 304/87 de 6 de octubre de Organos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la

Comunidad Autónoma del País Vasco (Arts. 16 a 18), se otorga eficacia a los acuerdos contenidos en el texto del denominado XV - ARCEPAFE, que queda unido a la presente resolución, e incorporado a su parte dispositiva, a los efectos de su aplicación al personal de esta Entidad Local/Foral, y cuyo texto integro ha sido publicado en el Boletín Oficial del Territorio Histórico número .. de fecha ..

2. Aplika bekio berehalaxe akordio proposamen hori Foru Aldundi T. Goren/Udal T. Goren honetako izan eta hartan ezarritako aplikazio eremuaren barruan dagoen langilariari.»

Bigarrena.- Atxekimenduaren izaera eta ondoreak.

Azken xedapeneterik aurrekoak aipatzen duen akordioa hartu duten erakundeak arau bidez ezarritako baldintzei lotuta geratuko dira.

Hirugarrena.- Udal euskaltegiatako langilariari buruzko akordioa.

1990. urteko X. EUFALEBAko xedapen gehigarrietan hirugarrenean aurrikusitakoarekin bat etorri, honako akordio honen eraskin gisa, beraren osagai legez, batzorde misto eskudunarekin lortutako akordioaren testua batu da, udal euskaltegiatako langilariari aplikagarri zaizkion baldintzen gainean baitihardu.

Laugarrena.

Honako akordio honen eraskin gisa, beraren zati osatzaileterik denez, Negozialeta Mahaian Euskadiko Autonomi Elkarteko Udal, Foru eta Orotariko Administrazioetarako erdetsitako aurreakordioaren testua batu da.

Bosgarrena.- Lan batzordeen sorkuntza.

1. Honako akordio hau sinatutakoan, honako lan batzorde hauek eratuko dira, jarraian adieraziko diren arazoei heltzeko:

- a) Pentsioen Sistema Osagarriak.
- b) Bigarren Iharduera.

Ondorio hauetarako honako testu hau hartuko da abiapuntutzat:

Mediokuren irizpenaz, ohizko zerbitzua betetzeko gaitasuna gutxitua daukaten enplegatu publikoek, baldintza fisiko bereziak eskatzen dituzten lanpostuen kasuetan (suhiltzaileak, udaltzainak, kamineroak, baso-langileak..) bigarren ihardueraren egoerara pasatuko dira, beti ere, elbarritasun osoa edo handia gertatzen ez den kasuetan.

Orokorki, dagokion langilea titularraren lanpostuaren talde berean gauzatuko da bigarren iharduera hori. Halere, ezinezkoa balitz, beste lanpostuei heltzeko neurriak hartuko litarteke.

Comunidad Autónoma del País Vasco (Arts. 16 a 18), se otorga eficacia a los acuerdos contenidos en el texto del denominado XV - ARCEPAFE, que queda unido a la presente resolución, e incorporado a su parte dispositiva, a los efectos de su aplicación al personal de esta Entidad Local/Foral, y cuyo texto integro ha sido publicado en el Boletín Oficial del Territorio Histórico número .. de fecha ..

2.- Se dispone la inmediata aplicación de la aludida propuesta de acuerdo al personal de esta Entidad que se encuentre incluido en el ámbito de aplicación establecido en el mismo.-

Segunda.- Carácter y efectos de la adhesión.

Las Entidades que hubieran adoptado el acuerdo a que alude la disposición final precedente, quedarán vinculadas a las condiciones reglamentariamente establecidas.

Tercera.- Acuerdo relativo al personal de los Euskaltegis Municipales.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del X ARCEPAFE correspondiente al año 1990, se incorpora como Anexo del presente Acuerdo, como parte integrante del mismo, el texto del Acuerdo alcanzado en la correspondiente Comisión Mixta, relativo a las condiciones particulares aplicables al personal de los euskaltegis municipales.

Cuarta.

Se incorpora como anexo del presente Acuerdo, como parte integrante del mismo, el texto del Preacuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación para las Administraciones Local, Foral y General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Quinta.- Creación de Comisiones de Trabajo.

1. A la firma del presente Acuerdo, además de las ya existentes, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

- a) Sistema Complementario de Pensiones.
- b) Segunda Actividad.

A estos efectos, se considerará como punto de partida el siguiente texto:

Los empleados públicos que según dictamen médico tengan disminuida su capacidad para el pleno desempeño del servicio ordinario, en aquellos puestos de trabajo que requieran unas condiciones físicas específicas, (bomberos, policías municipales, camineros, peones forestales..) pasarán a la situación de segunda actividad, siempre que no sea declarada su invalidez absoluta o gran invalidez.

Por regla general el desempeño de la segunda actividad se hará efectivo en puestos de trabajo del grupo de acceso a la plaza de la que sea titular el personal afectado. No obstante, si fuere imposible se intentarán arbitrar medidas que faciliten el acceso a otros puestos.

Bigarren iharduerara pasatzeak ez du ekarriko, ez oinarritzko soldaten jeitsierarik ezta langileen maila pertsonalaren jeitsierarik ere.

Lehen parrafoak aipatzen duen medikuaren irizpena, Administrazioak izendatutako mediku batek, interesatuak izendatutako beste batek eta Osakidetza medikuek zozketa bidez aukeratutako beste azken batek osatutako Batzordeak emango du.

c) Gatazkak konpontzea.

d) LOGSEren aplikazioaren ondorioak: kontserbatorioen eta musikaeskolen araubidea. Haur eskolak.

2. Lan batzorde hauek parekideak izango dira, bosna ordezkari gehienez alderdi sinatzaileentzat, hala erakundeentzat, nola sindikatuentzat, eta beraien akordioak batzorde misto parekideari bidaliko zaizkio, hala badagokie, honako akordio honen eranskin gisa sartzeko, edo erakunde eskudunari bidaltzeko.

3. Lan batzordeetan, alderdi osakideetarik bakoitzak bozeramale bana izendatuko du, bileterarako delalidiak egin eta egungo aztergaien zerrera adieraziko duena.

4. Behar izanez gero, lan batzordeek hartzen dituzten akordioak beraiek berrikusiko dituzte.

#### I. Eranskina.

##### UDAL EUSKALTEGIAK.

UDAL EUSKALTEGIETAKO LANGILEEI EZAR DAKIEKEEN 1997.EKO XV. EUFALEBAREN AKORDIO ERANTSIA 1988 ETA 1999 EKITALDIETARAKO.

LEHENA.- Udalak edo udal erakunde autonomoak, bai eta udalen mankomunitateak buru dituzten eta Euskal Herriko Autonomi Elkartean kokatzen diren udal euskaltegiak da akordioa.

##### BIGARRENA.- EREMU PERTSONALA.-

Udal Euskaltegietak langileen funtzioei buruz egindako azterketaren arabera, irakasle laguntzaileak irakasle (lehen irakasle izendunak) bihurtzea erabaki da.

Beraz, honako lanbide maila hauetan sartzten diren Udal Euskaltegietak langileentzat bakarrik izango da akordioa oso-osorik:

- a) Zuzendaria.
- b) Idazkari akademikoa.
- c) Irakaslea.
- d) Administrazioa.
- e) Administrazio laguntzailea.

El pase a la situación de segunda actividad no supondrá una disminución de las retribuciones básicas ni del grado personal de los afectados y afectadas.

El dictamen médico a que se refiere el párrafo primero se emitirá por una comisión compuesta por un médico designado por la Administración, otro designado por el interesado y otro escogido por sorteo entre los facultativos de Osakidetza.

c).- Resolución de conflictos.

d).- Consecuencias de la aplicación de la LOGSE: reglamento laboral para los conservatorios y escuelas de música. Escuelas infantiles.

2. Estas Comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, Institucional y Sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Mixta Paritaria para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.

3. En las Comisiones de Trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un portavoz, que serán los encargados de convocar las reuniones y señalar el orden del día.

4. La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las Comisiones de Trabajo corresponderá a las mismas.

#### Anexo I.

##### EUSKALTEGIS MUNICIPALES.

ACUERDO ANEXO AL XV ARCEPAFE 1997 APLICABLE AL PERSONAL DE EUSKALTEGIS MUNICIPALES PARA LOS EJERCICIOS DE 1.998 Y 1999.

PRIMERO.- El Acuerdo será de aplicación en los Euskaltegis Municipales, cuyos titulares sean los Ayuntamientos u Organismos Autónomos Municipales, así como Mancomunidades de Municipios y estén radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

##### SEGUNDO.- AMBITO PERSONAL.-

En virtud del estudio realizado sobre las funciones del personal de los euskaltegis municipales se ha considerado oportuna la transformación de los puestos de Profesores auxiliares a Profesores (antes profesores titulares).

En consecuencia el presente Acuerdo se aplicará íntegra y únicamente al personal adscrito a las plantillas de los Euskaltegis Públicos Municipales e incluidos en algunos de los siguientes puestos:

- a) Director.
- b) Secretario académico.
- c) Profesor.
- d) Administrativo.
- e) Auxiliar administrativo.

##### HIRUGARRENA.- DENBORAREN EREMUA.

Sinatzen den egunean sartuko da indarrean akordioa ordainkizunen erregimenari dagokionean izan ezik, hau 1998ko urtarrilaren 1ean hasiko baita, Erabaki Gehigarri Bakarrek adierazten duena kanpoan utzita.

##### LAUGARRENA.- LAN EGUNA.

###### 1988 EKITALDIA.

a) Irakaslegoa.- 1674 ordu urteko lan eguna ezartzen da, honela banatuta:

- Bertan egoteko 1567 ordu, honela beteko direlarik:

- 1433 ordu klaseak emateko, berauek prestatzeko, klaustroetarako, etab., Horiatariko 772 ordu klaseak emateko izango direlarik.

- 134 ordu klase kanpoko ekintzak, bilerak, barnetegiak, irakaslegoaren prestakuntzarako edo behar diren beste ekintzetarako, eskolako izendunak erabakiko duenak.

- 107 ordu irakaskuntzaren eta zerbitzuaren ordutegiko kuadroen berarizkotasuna ordaintzeko, eskaeraren beharrezanetara egokitu behar delako.

- Urteroko lanordua irakasleei eta idazkari akademiko edo zuzendariari ezar dakieke.

a) Langile administrariak.- 1674 orduko lan-eguna bete beharko du langilego administrariak, bai administrariak baita laguntzaileak ere, urtero.

- Matrikula garaian eta ikasturtearen buketan Euskaltegiak izaten dituzten eskaerak, administrazio langileek betetzen dituztenak, Akordioaren 38. Artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik zentzuzkoak dira egoera horretan duden zentroetan.

- Era berean, dagokion Udaleko maila bereko langileek duten ordutegiaren banaketa desberdinarekin zerbitzua betetzeagatik konpent-sazioa, euskaltegietak erakunde titullarrak eta sindikatuen ordezkariak zehaztuko dute.

###### 1999 EKITALDIA.

a) Irakaslegoa.- 1672 ordu urteko lan eguna ezartzen da, honela banatuta:

- Bertan egoteko 1565 ordu, honela beteko direlarik:

- 1431 ordu klaseak emateko, berauek prestatzeko, klaustroetarako, etab., Horiatariko 772 ordu klaseak emateko izango direlarik.

- 134 ordu klase kanpoko ekintzak, bilerak, barnetegiak, irakaslegoaren prestakuntzarako edo

##### TERCERO.- AMBITO TEMPORAL.

El acuerdo iniciará su vigencia desde la fecha de su firma, salvo en lo relativo al régimen de retribuciones, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1.998 salvo lo dispuesto en la Disposición Adicional Unica.

##### CUARTO.- JORNADA DE TRABAJO.

###### EJERCICIO 1998.

a) Personal docente.- Se establece una jornada anual de 1674 horas, que quedará repartida de la siguiente forma:

- 1567 horas de presencia física que se cumplirán de la siguiente forma:

- 1433 horas de impartición de clases, preparación de las mismas, claustros, etc., de las cuales 772 horas serán dedicadas a impartición de clases.

- 134 horas de disponibilidad del titular del Centro para actividades extralectivas, reuniones, internados, formación del profesorado u otro tipo de actividades que se requieran.

- 107 horas de compensación por la especificidad propia de la enseñanza y de los cuadros horarios del servicio, ya que éste debe adecuarse a las necesidades de la demanda.

- La jornada anual es aplicable tanto a los profesores como al que además desempeña el puesto de Secretario Académico o de Director.

b) Personal Administrativo.- El personal administrativo tiene atribuida una jornada anual de 1674 horas, a cumplir tanto por administrativos como por auxiliares administrativos.

- La compensación de la cobertura por parte del personal administrativo de las demandas puntuales de los Euskaltegis en época de matriculación y finalización del curso se realizará según lo dispuesto en el artículo 38 del Acuerdo.

Asimismo, la compensación de la cobertura del servicio con una distribución horaria distinta al personal de igual categoría del correspondiente Ayuntamiento, se convendrá entre el organismo titular del Euskaltegi y la representación sindical correspondiente.

###### EJERCICIO 1999.

a) Personal docente.- Se establece una jornada anual de 1672 horas, que quedará repartida de la siguiente forma:

- 1565 horas de presencia física que se cumplirán de la siguiente forma:

- 1431 horas de impartición de clases, preparación de las mismas, claustros, etc., de las cuales 772 horas serán dedicadas a impartición de clases.

- 134 horas de disponibilidad del titular del Centro para actividades extralectivas, reuniones,

behar diren beste ekintzetarako, eskolako izendunak erabakiko duelarik.

- 107 ordu irakaskuntzaren eta zerbitzuaren ordutegiko kuadroen berarizkotasuna ordaintzeko, eskaeraren beharrezanetara egokitu behar delako.

- Urteroko lanordua irakasleei eta idazkari akademiko edo zuzendariari ezar dakieke.

b) Langile administrariak.- 1672 orduko lan-saioa bete beharko du langilego administrariak, bai administrariak baita laguntzaileak ere, urtero.

- Matrikula garaian eta ikasturtearen bukaeran Euskaltegietan izaten dituzten eskaerak, administrazioko langileek betezen dituztenak, Akordioaren 38. Artikuluan xedatutakoarekin bat etorri konpentsatuko dira egoera horretan dauden zentroetan.

- Era berean, dagokion Udaleko maila bereko langileek duten ordutegiaren banaketa desberdinarekin zerbitzua betetzeagatik konpentsazioa, euskaltegiatako erakunde titularrak eta sindikatuen ordezkariak zehaztuko dute.

#### BOSKARRENA.- OPORRALDIA.

Ikastetxean urtebeteko zerbitzua betetzeagatik, berrogeita bost egun segituan izango dute oporretarako udaldian, honek, irakaskuntzaz beste lanetarako erabiltzen diren hamabost egunekin batera, hirurogei eguneko atsedenaldia suposatzen du.

#### SEIGARRENA.- ORDAINKIZUNEN, LANPOSTUAK BETETZEAREN ETA BERNEURRIRATZE PROZESUEN ERREGIMENAZ.

1.- EUFALEBAREN 5etik 30erako mailak aipamen harturik eta lanpostu bakoitzaren eginkizuna oinarri, honako hauek dira egokitu diren mailak:

Irakasle-zuzendaria:	16 (13+3).
Irakasle-idazkari akademikoa	14 (13+1).
Irakaslea:	13.
Administraria	10.
Administrari laguntzailea	8.

Irakaslearen oinarriko lanpostuak klaseak emateaz gain Idazkari akademikoaren edo Zuzendariaren funtzioak eduki ditzake aldi baterako.

Azken kasu hauetan, irakasle izendunaren oinarriko maila (13) aurreko taulan batzen denaren arabera osatuko da, aldi baterako izaera izango duen ordainketa osagarriarekin lanpostuan dagoen bitartean eta ez da izango inola ere finagarri. Beraz, aipatu ordainketa osagarria norberarena eta aldi baterakoa izango da, irakaslea lanpostuan dagoen aldi bakar-bakarrak

internados, formación del profesorado u otro tipo de actividades que se requieran.

- 107 horas de compensación por la especificidad propia de la enseñanza y de los cuadros horarios del servicio, ya que éste debe adecuarse a las necesidades de la demanda.

- La jornada anual es aplicable tanto a los profesores como al que además desempeña el puesto de Secretario Académico o de Director.

b) Personal administrativo.- El personal administrativo tiene atribuida una jornada anual de 1672 horas, a cumplir tanto por Administrativos como por Auxiliares administrativos.

- La compensación de la cobertura por parte del personal administrativo de las demandas puntuales de los Euskaltegis en época de matriculación y finalización del curso se realizará según lo dispuesto en el artículo 38 del Acuerdo.

Asimismo, la compensación de la cobertura del servicio con una distribución horaria distinta al personal de igual categoría del correspondiente Ayuntamiento, se convendrá entre el organismo titular del Euskaltegi y la representación sindical correspondiente.

#### QUINTO.- VACACIONES.

El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente Centro, de un periodo de vacación estival de 45 días naturales ininterrumpidos que, junto a un periodo de actividad no docente de 15 días, supone un descanso de actividad docente en periodo estival de 60 días ininterrumpidos.

#### SEXTO.- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, PROVISIÓN DE PUESTOS Y PROCESOS DE DIMENSIONAMIENTO.

1. Tomando como valor de referencia la escala 5 a 30 del ARCEPAFE, y en base a las funciones atribuidas a cada puesto de trabajo, los niveles asignados son los siguientes:

Profesor-Director	16 (13+3).
Profesor-Secretario	14 (13+1).
Profesor	13.
Administrativo	10.
Auxiliar administrativo	8.

El puesto base de profesor puede tener asignadas con carácter temporal, además de su actividad docente, las funciones de Secretario Académico o Director.

En estos últimos supuestos el nivel básico de Profesor (13) se complementará según lo recogido en la tabla anterior, con un complemento que tendrá carácter transitorio mientras permanezca en el puesto y que en ningún caso será consolidable. En consecuencia, el referido complemento tiene el carácter de personal y transitorio, abonándose únicamente durante el perio-

ordainduko delarik eta hura uzten duenean ordaintzea ere utziko dela.

2.- Udal euskaltegien erakunde buruek, HABEri soldata kontzeptuan jasoko dizkioten diru-kopuru guztiak plantila horietako langileen soldatak ordaintzeko izango direla agindu dute.

#### ZAZPIGARRENA.- LANPOSTUAK HORNITZEKO MODUA.

Lekuz aldatzeko norgehiagokaren ondoren hutsik gelditu diren irakasle lanpostuak, jendareko lan-eskaintzaren bidez bete ahal izango dira.

Betetzeko modua Euskal Herriko arautegi aplikagarriaren ezarritakoari lotuta egingo da.

#### ZORTZIGARRENA.- BERNEURRIRATZE PROZESUAK.

Euskaltegiko organismo titular bakoitzak aurretiaz dimentsionamendua zehaztuko du alde sozialarekin; eta, ondoren, HABEko Zuzendaritzarekin negoziatuko du.

Berneurriraketa prozesuaren ondorioz soberan izango diren irakasle lanpostu finkoak, behin-behinerako eta gehienez hiru urterako, aipatutako prozesuaren eraginez dimentsionamendua gehitu duen udal euskaltegira egokitu dira (zerbitzu batzordean).

Soberako langileak egokitzeko irizpideak Eranskin honetako bederatzigarren artikulua ezartzen duen Jarraipen Batzordean zehaztuko dira.

#### BEDERATZIGARRENA.- JARRAIPEN BATZORDEAREN ERAKETA.

Jarraipen Batzorde parekide bat eratu da. Batzorde horretan Euskaltegiatako titularren ordezkariak (EUDELe izendatutakoak) eta sinatzen duen sindikatuetako ordezkariak (sektorean duten ordezkariaren arabera) izango dira. HABEko Zuzendaria (edo ordezkoa) ere Batzorde horretan izango da, erakunde horren ordezkari gisa.

Edozein ere, EUDELeko ordezkaria izango da presidentea.

#### ERABAKI GEHIGARRI BAKARRA.

1.- 1998ko irailaren 1etik aurrera, irakasle laguntzaileen lanpostu guztiak irakasle bilakatu dira (lehen irakasle izendunak). Hortaz, irakasle titularrek zein laguntzaileek maila bakarra osatuko dute, irakaslearena, alegia.

2.- Aipatutako bilakaera prozesua Udal Euskaltegiko lanpostuak aldatuko dituen udal akordioaren bidez egingo da. Aurrerantzean, egungo irakasle laguntzaileen arduraldi-erregimena lanaldi osokoa izango da, gaur egun irakasle titularrek bakarrik dituzten eskolaz kanpo zereginak bete ahal izateko. Aipatutako

do en el que el Profesor desempeña el cargo, y dejándose de abonar cuando cese en el mismo.

2. Las Entidades Titulares de los Euskaltegis Municipales asumen el compromiso de destinar las cuantías económicas que reciban de HABE en concepto de salarios a retribuir al personal que integran dichas plantillas.

#### SEPTIMO.- SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Aquellas plazas de profesores que hayan resultado vacantes tras el concurso de traslados, podrán ser cubiertas mediante oferta pública de empleo.

El procedimiento de provisión de puestos se ajustará a lo establecido en la legislación vasca vigente en esta materia.

#### OCTAVO.- PROCESOS DE DIMENSIONAMIENTO.

Cada organismo titular del euskaltegi convendrá previamente con la parte social el dimensionamiento, que luego negociará con la dirección de HABE.

El excedente de personal docente fijo, que se produzca como consecuencia del proceso de dimensionamiento, se asignará provisionalmente, por un periodo máximo de tres años, en comisión de servicios, al Euskaltegi municipal cuyo dimensionamiento resulte incrementado como consecuencia de tal proceso.

Los criterios para la asignación del personal que resulte excedente se establecerán en la Comisión de Seguimiento prevista en el artículo noveno del presente Anexo.

#### NOVENO.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se constituirá una comisión de seguimiento, con una composición paritaria entre los representantes de los titulares de Euskaltegis, designados por EUDEL, y los representantes de los sindicatos firmantes en base a la representación que ostentan en el sector. A esta comisión se le unirá el director de HABE (o personas delegada) como representante de tal organización.

En todo caso, la presidencia será ostentada por el representante de EUDEL.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

1.- A partir del 1 de septiembre de 1998, todos los puestos de profesores auxiliares se transformarán en profesores (antes profesores titulares), configurando tanto los profesores titulares como los auxiliares una única categoría, la de profesor.

2.- El proceso de transformación citado se llevará a cabo mediante el acuerdo municipal que modifique la relación de puestos de trabajo del Euskaltegi Municipal, en el sentido de establecer una ampliación del régimen de dedicación, hasta la jornada completa, de los actuales profesores auxiliares para el desempeño de las funciones no

prozesua eraginkorra izan dadin, gobernu-organo eskudunak aurrekontuan egin beharreko aldaketa ere egin beharko du.

3.- Aldaketa honen ondorio ekonomikoak 1998ko irailaren 1etik aurrera izango dute eragina.

Donostian, 1998ko maiatzaren 21ean.

## II. eranskina.

MUSIKA KONTSERBATORIOAK ETA ESKOLAK.

XV. ARCEPAFE 1997 hitzarmenari eranskina, musika kontserbatorio eta eskoletako langileentzat.

Atariko Idazpuruua.

I. ATALBURUA.

XEDAPEN OROKORRAK.

1. atala.

Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidegoko udalen, udal-erakunde autonomoen edo udal-mankomunitateen ardurapean jarduten duten kontserbatorio eta musika eskoletan ezarriko da.

2. atala.- Langileak.

Musika irakaskuntzan jarduten duten ikastegi horietako langileentzat baino ez da ezarriko hitzarmen hau; hain zuzen ere, lanpostu hauetan daudenei ezarriko zaie:

- a) zuzendariari.
- b) zuzendaritzako beste kargu batzuei.
- c) irakasleei.
- d) administrariari.
- e) administrari laguntzaileei.
- f) atezainei.
- g) Irakasle ez diren beste langilei.

3. atala.- Indarraldia.

Sinatzen den egunean bertan sartuko da indarrean hitzarmena. Indarraldiak geroagoko beste batek hausten ez duen artean iraungo du.

4 atala.- Baldintza hobeak.

Arlo honetako lan-baldintzak eta ordainsariak hain heterogeneoak izanik, eranskin honetan zehaztutakoak baino baldintza hobeak dituzten lekuetan, baldintza horiek bere hartan jarraituko dute, zentroko titularraren eta langileen ordezkarien artean horrela errezpetatuz, guztiari edo zati-zen bati dagokionez beste zerbait hartzatu ezik.

lectivas que en la actualidad y con carácter exclusivo realizan los profesores titulares. El órgano de gobierno competente llevará a cabo también la modificación de la dotación presupuestaria que permita la efectividad del citado proceso.

3.- Los efectos económicos derivados de esta transformación se producirán a partir del citado 1 de septiembre de 1998.

Donostia-San Sebastián, a 21 de mayo de 1998.

## Anexo II.

CONSERVATORIOS Y ESCUELAS DE MÚSICA.

Acuerdo anexo el XV ARCEPAFE 1997 aplicable al personal de los conservatorios y de las escuelas de música.

Título Preliminar.

Capítulo 1.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.

El Acuerdo será de aplicación en los Conservatorios y en las Escuelas de Música, cuyos titulares sean los Ayuntamientos y Organismos Autónomos Municipales, así como Mancomunidades de Municipios y estén radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

El acuerdo se aplicará íntegra y únicamente al personal adscrito a las plantillas de los Centros de Educación Musical mencionados, incluidos en algunos de los siguientes puestos:

- a) Director.
- b) Otros cargos directivos.
- c) Profesor.
- d) Administrativo.
- e) Auxiliar Administrativo.
- f) Conserje.
- g) Otro personal no docente.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El acuerdo iniciará su vigencia desde la fecha de su firma, manteniéndose la vigencia del presente acuerdo mientras no se derogue por otro posterior.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

Dada la heterogeneidad de las actuales condiciones laborales y retributivas de este sector, en aquellos centros, donde hubiere algunas condiciones más beneficiosas que las del presente anexo, se respetarán, salvo pacto contrario, entre el titular del centro y los representantes de los trabajadores .

Lehenengo Idazpuruua.

UDAL MUSIKA ESKOLETAKO ETA KONTSERBATORIOETAKO LANGILEEN LANEGUNAK, ATSEDEN EGUNAK ETA OPORRALDIAK.

I. ATALBURUA.

LANALDIA.

5. atala. Irakasleen lan-egutegia.

Urte hasieran ikastegi bakoitzak bere lan-egutegia zehaztuko du, langileen ordezkariarekin adostuta eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak agindutako jai-egunak eta nondik-norakoak gogoan hartuz. Dena dela, ikastegiko zuzendaritza batzordeak onartutako eskola-egutegia errespetatu egin beharko da. Guztira 200 lanegun izango dira, 175 eskola-egunak izanik.

Ikastegiko titullarrak eta langileen ordezkariak hala erabakiz gero, uztaileko lanorduak ikasturteko beste une batzuean erabili ahal izango dira (azterke-gairaian, matrikulazio-garaian, e.a.) , eta ordu horiek ez dira apartekoak izango.

6. atala. Irakasleen urteko egutegia.

ARCEPAFEn zehaztutako urteko egutegia ezarriko da; hau da, guztira 1.674 ordu izango dira, era honetan banatuta:

Irakasle guztiak 1.200 ordu emango dituzte ikastegian bertan; zuzendaritzarako karguek eta zuzendariak ordu gehiago izan ditzakete, baina hori ateko egutegian zehaztuko da.

474 ordu ikastegitik kanpo, profesionalatunari eusteko, irakaskuntzari dagozkion beste betebeharrak batzuei erantzuteko eta zerbitzua eskaintzeko zehaztutako ordutegien berezitasuna kontentsatzeko.

7 atala. Irakasleen asteko egutegia.

Musika-eskoletan —maila guztietan— astean 30 lanorduko izango dituzte, 25 eskola-ordu eta 5 osagarriak.

Erdi-mailako irakaskuntza arautuan, asteko lan-egutegia 30 ordukoa izango da: 22 eskola-ordu eta 8 osagarri.

"Erdi-mailako eskola-kontserbatorio" ikastegi mistoetan, eskolak bi modalitateetan ematen dituzten irakasleek astean 25 eskola-ordu izango dituzte, baina erdi-mailako irakaskuntza arautuan emandako ordu bakoitzeko 8 eskola-minutu gutxiago izango dute.

Título Primero.

DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES DEL PERSONAL DE LOS CONSERVATORIOS Y ESCUELAS DE MÚSICA MUNICIPALES.

CAPÍTULO I.

JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 5.- Calendario laboral del personal docente.

Al comienzo del año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con los representantes de los trabajadores y teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas y las directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. En todo caso, deberá respetar el calendario escolar aprobado por el Consejo de Dirección del centro y constará de 200 días laborales, de los que 175 días serán lectivos.

De acuerdo entre el Titular del centro y los representantes de los trabajadores podrán utilizarse las horas correspondientes al mes de Julio en otros momentos puntuales del curso (exámenes, matriculación, etc.) , sin que se consideren horas extraordinarias.

Artículo 6.- Jornada anual del personal docente.

Se establece la jornada anual establecida en el ARCEPAFE y que en la actualidad es de 1674 horas, quedando repartida de la siguiente forma:

1.200 horas de presencia física en el centro para el común de los profesores, contemplándose otras horas adicionales para cargos directivos y Dirección, como se detallan en la jornada semanal.

474 horas de no presencia en el centro, para el mantenimiento de la profesionalidad, atención a todos aquellos deberes inherentes a la función docente y como compensación por la especificidad de los cuadros horarios del servicio.

Artículo 7.- Jornada semanal del personal docente.

Para las Escuelas de Música, en todos sus Niveles, se establece una jornada semanal de 30 horas, de las cuales 25 serán lectivas y 5 complementarias.

Para la enseñanza reglada de Grado Medio, la jornada semanal será también de 30 horas, pero de ellas, 22 serán lectivas y 8 complementarias.

En los centros mixtos "Escuela-Conservatorio de Grado Medio", a los profesores que imparten clases en ambas modalidades, se les aplicará una jornada semanal de 25 horas lectivas, pero se les bonificará con 8 minutos lectivos por cada hora impartida en la enseñanza reglada de Grado Medio.

Zuzendaritzako karguren bat duen edo zuzendari den irakasleak asteen 33 ordu egin beharoko dituzte ikastegian. Halere, zuzendaritzakoek asteen 2 eskola-ordu gutxiago izango dituzte, eta zuzendariak 5 eskola-ordu gutxiago zuzendariak.

8 atala. Ordu lektiboak eta osagarriak.

Eskola-orduak dira klase teorikoak edo praktikoa emateko erabiliak, eta edozein eratako azterketak egiteko erabiliak: ahozko edo idatzizkoak, instrumentalak, etab.

Ordu osagarriak dira klaseak prestatzeko, ebaluazio batzarrak, programazioak eta tutoretzak egiteko beharrezkoak, gurasoekin batzarrak egiteko erabiltzen direnak, klaustro eta mintegi bilerak egiteko behar direnak, e.a.

9.- atala. Langile ez-irakasleen lanaldia.

Irakasle ez diren langileen urteko lan-egutegia ARCEPAFEn dago zehaztuta. Gaur egun 1.674 ordukoa da, urte hasieran ikastegi bakoitzeko langileen ordezkariek adostutako lan-egutegiaren arabera banatuta. Gutxienez 210 lanegun izango dituzte eta kontuan izango dira jaiegunak eta zerbitzu bakoitzaren berezitasunak eskatutako beharrezkoak.

II. ATALBURUA.

OPORRALDIA.

10. atala. Irakasleen oporraldia.

Irakasleek egutegiko 45 egun jarraiko oporraldiaz gozatzeko aukera izango dute udaldian, musika ikastegian eskaini duten urte oso bakoitzeko. Oporraldia uztailearen 15etik abuztuaren 31ra artekoa izango da, eta uztaileko lehen hamabostaldian ez dute eskolarik eman behar izango.

Era berean, irakasleek eskubidea izango dute bai Aste Santuan bai Gabonetan ikasleen eskola-egutegian zehaztutako oporraldi berbera izateko.

11. atala. Langile ez-irakasleen oporraldia.

Langile ez-irakasleek, uztailearen 15etik abuztuaren 31ra bitartean, gutxienez egutegiko 30 egun jarraiko oporraldia izateko eskubidea izango dute.

Era berean, Aste Santuan egutegiko 11 eguneko oporraldia izango dute, eta Gabonetan gutxienez 9 eguneko; bi oporraldi horiek eten gabekoak izango dira.

El personal docente que ostenta un cargo directivo o realiza las funciones de Director, verá incrementada su presencia en el centro hasta las 33 horas semanales, contemplándose al mismo tiempo una reducción de 2 horas lectivas semanales en el caso de los cargos directivos y de 5 horas lectivas semanales en el caso de la dirección.

Artículo 8.- Definición de horas lectivas y complementarias.

Se entiende por horas lectivas las dedicadas para la impartición de clases teóricas o prácticas, y para la realización de todo tipo pruebas: orales, escritas, instrumentales, etc.

Se entiende por horas complementarias, las dedicadas a preparación de clases, reuniones de evaluación, programación, tutorías, entrevistas con padres, asistencia a claustros o reuniones de seminario, etc.

Artículo 9.- Jornada de trabajo del personal no docente.

El personal no docente tiene asignada la jornada anual establecida en el ARCEPAFE y que en la actualidad es de 1674 horas, distribuidas según el calendario laboral consensuado con los representantes de los trabajadores en cada centro docente a principios de año, que tendrá un mínimo de 210 días laborables y contemplará las fiestas laborales y las necesidades peculiares del servicio.

CAPÍTULO II.

VACACIONES.

Artículo 10.- Vacaciones del personal docente.

El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente centro musical, de un periodo de vacaciones estivales de 45 días naturales ininterrumpidos, desde el 15 de Julio hasta el 31 de agosto, contemplándose al mismo tiempo, la primera quincena de Julio libre de cualquier actividad docente.

A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual periodo vacacional que el fijado en el calendario escolar para los alumnos del centro.

Artículo 11.- Vacaciones del personal no docente.

El personal no docente tendrá derecho, entre el 15 de Julio y el 31 de agosto, a un periodo mínimo de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos.

Así mismo, disfrutará de 11 días naturales con motivo de la Semana Santa y un mínimo de 9 días naturales con motivo de la Navidad, en ambos casos de forma ininterrumpida.

III. ATALBURUA.

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.

12. atala. Irakasleen lizentziak: haurdunaldia, erditzea eta edostutzarora.

ARCEPAFEn 48. atalean zehaztutakoa hedatuz, irakaslearen amatasun lizentziaren barne badago ikastegiko lan-egutegian ikasleentzako zehaztutako oporraldia, oporraldi hori ezin izango da lizentzia-alditik aparte hartu.

Bigarren idazpurua.

SAILKAPEN TALDEAK ETA MAILAK.

I. Atalburua.

13. atala.- Langileak sailkatzeko taldeak eta mailak.

Sailkapena eta mailakatzea egiteko ARCEPAFEko 5etik 30era bitarteko mailak eta Etik Ara bitarteko taldeak hartu ditugu kontuan; horrela, bada, lanpostu bakoitzeko zereginen arabera, era honetako sailkapena egin dugu:

IRAKASLEAK MAILA ERTAINEKO KONTSERBATORIOA	MAILA	SAILKAPEN TALDEA
IRAKASLEA-ZUZENDARIA	20 (16+4)	A
IRAKASLEA ZUZENDARITZAKOIA	18 (16+2)	A
IRAKASLEA	16	A.

IRAKASLEAK MUSIKA ESKOLAK	MAILA	SAILKAPEN TALDEA
PROFESOR-DIRECTOR	17 (13+4)	B
IRAKASLEA ZUZENDARITZAKOIA	15 (13+2)	B
IRAKASLEA	13	B

LANGILE EZ IRAKASLEAK	MAILA	SAILKAPEN TALDEA
ADMINISTRARIA	10	C
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	8	D
ATEZAINA	6	E

14. atala.- Langileak sailkatzeko taldeak eta mailak ikastegi mistoetan.

"Erdi mailako eskola-kontserbatorioan" jarduten duten irakasleak A taldekoak izango dira; berdin dio eskola edo kontserbatorioan zenbat ordu ematen dituzten. Bestalde, ordainsariak modalidade bakoitzari emandako mailaren ehuneko bat izango du: ehuneko hori titularrak diseinatutako ikastegi mistoan aurreikusi diren eskola eta kontserbatorioko ikasleei dagozkien ehunekoen arabera izango da.

CAPITULO III.

LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 12.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia para el personal docente.

Como ampliación a lo estipulado en el Artículo 48 del ARCEPAFE, las vacaciones estipuladas en el calendario laboral del centro, para el personal docente, que coincidan con el periodo de la licencia por maternidad, quedarán absorbidas.

Título Segundo.

NIVELES Y GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

Capítulo I.

Artículo 13.- Niveles y Grupos de clasificación del personal.

Tomando como referencia los niveles del 5 al 30 y los grupos de clasificación del E al A del ARCEPAFE y en base a las funciones atribuidas a cada puesto de trabajo, los niveles y grupos asignados son los siguientes:

PERSONAL DOCENTE DE CONSERVATORIOS DE G. MEDIO	GRUPO DE NIVEL CLASIF.	
PROFESOR-DIRECTOR	20 (16+4)	A
PROFESOR CON CARGO DIREC.	18 (16+2)	A
PROFESOR	16	A

PERSONAL DOCENTE DE ESCUELAS DE MUSICA	GRUPO DE NIVEL CLASIF.	
PROFESOR-DIRECTOR	17 (13+4)	B
PROFESOR CON CARGO DIREC.	15 (13+2)	B
PROFESOR	13	B

PERSONAL NO DOCENTE PROPIO DEL ORGANISMO AUTONOMO	GRUPO DE NIVEL CLASIF.	
ADMINISTRATIVO	10	C
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	D
CONSERJE	6	E

Artículo 14.- Niveles y Grupos para el profesorado en centros mixtos.

El personal docente que realiza su actividad en centros mixtos "Escuela-Conservatorio de Grado Medio", independientemente de las horas que imparten en ambas modalidades, tendrán el grupo de clasificación A y su nivel retributivo tendrá un porcentaje de los niveles asignados a cada modalidad, igual al porcentaje entre los alumnos de la Escuela y los del Conservatorio de G. Medio que se contemplan en el modelo de centro mixto diseñado por el titular.

Laugarren Idazpurura.  
IRAKASLEEN EUSKALDUNTZEA ETA MUSIKATRESNEN ASEGURUA.

I. ATALBURUA.  
MUSIKATRESNEN ASEGURUA.

15. atala.- Ikastegiko titularrak, irakasleen musikatresnak kalterik badu batetik bestera eramateagatik edo ikastegian bertan klaseetan erabiltzeagatik, musikatresna konpondu edo berritu ahal izango duela beharko du.

II. ATALBURUA.  
IRAKASLEEN EUSKALDUNTZEA.

16. atala.- Musika ikastegiko administrazio titularrak duen euskalduntze-plana dela-eta irakasleak bere lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna lortzeko ikastaroren bat egin behar baldin badu, irakasle horrek eskubidea du bere eskola-orduetan ordezkoa izateko; ordezko horrek, beti ere, irakasleak euskalduntze-ikastarorako behar duen denboraren %50ekoa baino ezin izango du bete.

Laugarren Idazpurura.  
JARRAIPEN BATZORDEA OSOTZEKO.

17. atala.

Jarraipen-batzorde parekide bat eratuko da, eta honakoak izango dira batzorde horretako kide: Musika Eskoletako ordezkariek, Eudelek izendatuak, eta hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuetako ordezkariek, sektorean duten ordezkaritzaren arabera.

Edozelan ere, EUDELeko ordezkaria izango da presidentea.

AZKEN XEDAPENA.

1.- Eranskin honetan bitariko ikastegiei buruz esandakoa ez zaie ezarriko oraindik Bigarren Mailako irakaskuntza — baina ahitzeaz dagoen 66.eko plana, 2000-2001 ikasturtean desagertuko dena ez beste— ematen duten Musika Eskolei.

2.- Testu hau aztertzeko eta aldaketak edo beste puntu batzuk sartzeko negoziatioak egiteko Udal Musika Eskolen eta Kontserbatorioen Negoziatio Batzordea eratuko da, eta honakoak izango dira batzorde horretakoak kide: erakundeari dagozkion ordezkariek, ELA-STVko 2 ordezkariek, LABko ordezkariek, CCOOko ordezkariek eta UGTko ordezkariek.

Título Cuarto.  
ASEGURAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DEL PROFESORADO.Y DE LA EUSKALDUNIZACION.

CAPITULO I.  
RÉGIMEN DE ASEGURAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS.

Artículo 15.- El titular del centro garantizará, la reposición o, en su caso, la reparación de los instrumentos propiedad de los profesores, como consecuencia de los daños que hubieran sufrido en razón a su traslado o utilización en las actividades docentes en el centro musical.

CAPITULO II.  
EUSKALDUNIZACION DEL PERSONAL DOCENTE.

Artículo 16.- Aquellos profesores que, como consecuencia del plan de euskaldunización de la administración titular del centro musical, deban realizar algún curso para adquirir los conocimientos de euskera propios del perfil lingüístico del puesto que desempeñen, tendrán derecho a ser relevados en su horario lectivo, por un tiempo equivalente al 50% del empleado en tales cursos de euskaldunización.

Título Cuarto.  
DE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Artículo 17

Se constituirá una Comisión de Seguimiento, con una composición paritaria, entre los representantes de los titulares de los Centros de Educación Musical, designados por Eudel, y los representantes de los sindicatos firmantes en base a la representación que ostentan en el sector.

En todo caso, la presidencia será ostentada por el representante de EUDEL.

DISPOSICIÓN FINAL.

1.- Todo lo referente a los centros mixtos expresados en el presente Anexo, no será de aplicación para aquellas Escuelas de Música que aún imparten enseñanza reglada de Grado Medio, pero únicamente la correspondiente al Plan del 66, que, en fase de extinción, desaparecerá el curso 2000-2001.

2.- A los efectos de discutir y negociar modificaciones al texto o aceptación de nuevas reivindicaciones en el mismo, se crea una Comisión de Negociación para Escuelas y Conservatorios de Música Municipales, integrada por la correspondiente representación institucional y 2 representantes de ELA, 1 de LAB, 1 CC.OO, y 1 de UGT.

Mahai honek hartutako erabakiak hitzarmeneko negoziatio-batzordeak berretsi beharko ditu, eta hitzarmenean sartu beharko dira hala zehaztutako ondorioetarako.

Donostia-San Sebastian, 1998ko maiatzak 27.

III. Eranskina.

ERAKUNDE ETA SINDIKATUEN ARTEKO ERABAKIA, PENTSIOPEN SISTEMA OSAGARRIEI BURUZKOA.

1.- SARRERA.

Euskadiko Foru eta Toki Administrazioetako langileen Lan Baldintzak 1997-1998 eta 1999ko Ekitaldiatarako Arautzeko Erakunde eta Sindikatuen Arteko Erabakian bertako langileentzat Aurreikuspen Sozialeko Plan bati hasiera emateko asmoz, diru-kopuruak zehaztu ziren. Plana egiteko eta 1998 eta 1999 urteetarako diru-kopuruak zehazteko ardura Batzorde Bereziari eman zitzaion. Batzorde horrek planarekin zerkusua zituzten gaiak ekin zien, eta akordio batera iritsi zen, azaroaren 3an izenpetu zena hain zuzen.

Dena dela, erdietsitako akordioa garatzeko egindako ondorengo lanetan desadostasunak eta interpretazio desberdinak antzeman ziren akordioa erdietsi zutenen artean. Ondorioz, eztabaida eta lan gehiago izan ziren guztien artean planaren ezaugarriak eta 1998 eta 1999 urteetarako zehaztapenak argitzeko asmoz. Halaber, Elkarkidetzaren gaur egungo bazkide talde desberdinak zein egoeratan geratuko ziren ere argitu nahi izan zen, izan ere, logikoa zenez, erakunde hori izan zen aukeratua planteatutako egitasmoa aurrera eramateko.

Burututako lanen ondorioz, batzordeak beste akordio bat hartu du, alde zuretik zegoena berritatzeko duena. Akordio horrek aurrekoaren zenbait puntu aldatzeaz gain, alderdi berriak ere sartzen ditu, eta, ondorioz, ordezkatu egiten du.

Orain arte egindakoarekin, Batzordeak uste du bukatuta dagoela Aurreikuspen Plana martxan jartzea ahalbidetuko duen lanik handiena. Horrez gain, onartu beharreko araudiak berehala eztabaidatu behar direla planteatuko du eta, era berean, ezarri beharreko ereduari buruzko eztabaidari jarraitasuna eman nahi dio (epe luze-rako).

2.- SISTEMARI BURUZKO GAI OROKORRAK.

2.1.- Oinarri juridikoak.

a) Estatuko Aurrekontu Orokorreko buruzko 33/87 Legeko 63. artikulua aukera ematen du ballabide publikoen pentzura administrazio publiko langileentzat aurreikuspen sozial osagarria egiteko. Pentsioen Plan eta Fondoan bitartez egin ahal izango da aipatutakoa, izan ere, azken xedapenetatik seigarrenak bidea ematen die administrazio publikoei Pentsio Fondoetara ekarpen egiteko.

Los acuerdos que esta mesa adopte deberán ser ratificados por la mesa negociadora del Acuerdo e incorporados al mismo con los efectos que se señalen.

Donostia-San Sebastián, a 27 de mayo de 1998.

A III.

ACUERDO INSTITUCIONAL/SINDICAL SOBRE SISTEMAS COMPLEMENTARIOS DE PENSIONES.

1.- INTRODUCCION.

En la Administración Local y Foral de Euskadi, el Acuerdo Institucional/Sindical para los ejercicios 1997, 98 y 99 incluyó, entre otros, destinar determinadas cantidades para iniciar un Plan de Previsión Social para sus empleados y empleadas. La definición del Plan, así como la concreción de las cantidades para los años 98 y 99 se encomendó a una Comisión Específica que tras su constitución formal abordó el conjunto de aspectos relacionados con el Plan y llegó a un acuerdo que se firmó el 3 de noviembre.

No obstante, y en los siguientes trabajos de desarrollo del acuerdo alcanzado, se evidenciaron desacuerdos e interpretaciones distintas entre los participantes del Acuerdo que obligaron a nuevas discusiones y trabajos a fin de llegar a clarificar entre todas las partes, tanto las características del Plan, como su concreción para los años 98 y 99 y asimismo la situación en las que quedarían los diferentes grupos de socios actuales de Elkarkidetzaren, al haber sido elegida esta entidad, como resultaba lógico, para llevar a cabo el proyecto planteado.

El conjunto de trabajos realizados ha dado lugar a un acuerdo de la Comisión que renueva el existente, y al modificar alguno de sus puntos lo sustituye, además de incorporar nuevos aspectos.

Con lo realizado hasta ahora, la Comisión considera haber finalizado el trabajo más urgente que ha de posibilitar la puesta en marcha del Plan de Previsión; además se plantea la inmediata discusión de los reglamentos que han de aprobarse y pretende seguir el debate, con previsión a largo plazo, sobre el modelo definitivo a implantar.

2. CONSIDERACIONES GENERALES DEL SISTEMA.

2.1. Consideraciones jurídicas.

a) El artículo 63 de la Ley 33/87 de Presupuestos Generales del Estado permite, con cargo a recursos públicos, una previsión social complementaria de los empleados y empleadas de la Administración Pública, precisamente a través de los Planes y Fondos de Pensiones cuya Disposición Final Segunda posibilita que las Administraciones Públicas puedan realizar aportaciones a Fondos de Pensiones.



b) Administrazio publikoek zein pentsio-sistemata egin dezaketen aurreikuspen soziale-rako diru-ekarpenak.

Arazo hori 8/87 Legeko 4. eta 5. artikuluek eta legea garatzen duen araudiko 15. artikuluek konpontzen dute, izan ere, administrazio publikoek "lan-sistemaren" bitartez bakarrik egin ditzakete ekarpenak. Zentzu horretan, enpresa bakoitzak (kasu honetan administrazio bakoitzak) lan-sistema bakarra baino ezin izan dezake, eta ekarpena sistema horretan baino ezin du egin; gaur egun ez dago beste legezko aukerarik.

## 2.2.- Sistemaren Oinarriko Definizioa.

Aurreko guztiaren ondorioz, sistema osagarriaren konfigurazioa lan-sistemaren Pentsio Planarena da.

Hala ere, langileen ekarpenek ez dituztenez aurrerago aipatutako lege manuak bete behar, Pentsio Planari etekina atera nahi dioten langileek ez dute aipatutako Pentsio Planetan ekarpenik egin beharko, baldin eta ekarpen horiek horretarako sortuko den eta Pentsio Planen ezaugarri berberak izango dituen Borondatezko Aurreikuspen Sozialeko Entitate batean egiten badituzte.

Hasiera batean sistema mistotzat har dezakegu, eta araudia ahalik eta epe laburrean idatziko da.

## 2.3.- Bi aldean eskubideak eta betebeharrak.

2.3.1.- Akordioaren aplikazio eremuak zenbait toki eta foru erakunderi ukitzen die, eta erakunde horiek pentsioen sistema osagarrian sartu beharko dira. Dena dela, toki eta foru erakunde horietako langileak nahi izanez gero bakarrik sartuko dira.

2.3.2.- Pentsioen Sistema Osagarrian sartzen diren erakundeak Pentsio Sistemaren sustatzaileak eta babesleak izango dira. Halaber, erakundeak arduratuko dira langileen nominetan dagozkien deskontuak egiteaz, bai eta ekarpen eta urtekoak sartzeaz ere.

2.3.3.- Sistemaren sartzen ez diren langileei erakundeek ez dizkiete ordainduko soldatan beste aurreikuspen sistema batzuk, ez eta beste eraren bateko ordainik ere.

2.3.4.- Sistemaren sartu nahi duten langileek berariazko eskaria egin behar izango dute dagozkien toki edo foru erakundearen.

2.3.5.- Atxikipenek, eskubidea egin eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik aurrera izango dute balioa.

2.3.6.- 65 urtetik gorakoentzat erakundeek ez dute ekarpenik egingo; salbuespena dira erretirorako beharrezkoa dena bete gabe dutenak.

b) A qué sistemas de pensiones pueden realizar aportaciones económicas las Administraciones Públicas para previsión social.

Tal cuestión la resuelven los artículo 4 y 5 de la Ley 8/87 y el artículo 15 del reglamento que la desarrolla, en el sentido de que únicamente a través del denominado "sistema de empleo" pueden realizar aportaciones económicas las Administraciones Públicas. En este sentido cada Empresa (en este caso cada Administración) solo puede tener un Plan de Empleo y la aportación solo puede hacerse a ese único sistema, no cabe otra posibilidad legal, hoy por hoy.

## 2.2. Definición Básica del Sistema.

En consecuencia la configuración del Sistema Complementario es la de Plan de Pensiones de Sistema de Empleo.

No obstante, y como quiera que las aportaciones de las empleadas y empleados no están sujetas a las prescripciones legales antes establecidas, la obligación de las empleadas y empleados que quieran beneficiarse del Plan de Pensiones de realizar sus aportaciones al Plan de Pensiones declinará en caso de que los hagan a una Entidad de Previsión Social Voluntaria que se constituirá con ese fin, y que tendrá, las mismas características que el Plan de Pensiones.

El sistema se define inicialmente como un plan mixto y se redactarán los Reglamentos en el plazo más breve posible.

## 2.3. Derechos y deberes de las partes.

2.3.1. Los entes locales y forales afectados por el ámbito de aplicación del acuerdo, deberán adherirse al sistema complementario de pensiones, siendo voluntaria la adscripción personal de los empleados y empleadas de dichos entes locales y forales.

2.3.2. Los entes adheridos al Sistema Complementario de Pensiones, se constituirán como promotores y protectores del Sistema de Pensiones, siendo asimismo los encargados de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de las empleadas y empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades.

2.3.3. Los entes adheridos no pagarán en salario ni compensarán de ningún modo, otros sistemas de previsión a aquellos empleados y empleadas que no se adhieran.

2.3.4. La adhesión de los empleados y empleadas se realizará a través de petición individual en el Ente local o foral correspondiente.

2.3.5. Las adhesiones al sistema causarán efectos el día primero del mes siguiente en que se haya formalizado la solicitud de adhesión.

2.3.6. No se realizarán aportaciones institucionales para el personal mayor de 65 años, a excepción de aquellos supuestos en los que el afectado no tuviera cubierto el período de carencia necesario para su jubilación.

## 3.- FONDOEN KUDEAKETA.

Fondoekudeaketa Elkarkidetzeta EPSVk egingo du.

4.- MARTXAN JARTZEA ETA 1998. ETA 1999. URTEETARAKO EKARPENAK ETA PRESTAZIOAK.

4.1.- Sortu diren zailtasunak direla eta, eta denek izan dezaten behar duten informazioa, sistema osagarria 1998ko apirilaren 1ean jarriko da martxan.

4.2.- Bai langileek zein erakundeek egin beharreko kotizazioak, eguneratzeak kontuan izan gabe, ondorengoak dira; urtean 14 aportazio egin beharko dira.

	OINARRIAK	1998	1999
A TALDEA	5.450.000	1.947	3.894
B TALDEA	4.445.000	1.590	3.180
C TALDEA	3.650.000	1.304	2.608
D y E TALDEAK	3.050.000	1.090	2.180

Dena dela, eta sistema osagarriari hasiera emateko data berria dela eta, 1998. urteari dagokionez 11 kotizazio egin beharko dira. Kotizazio horiek ondorengoak izango dira:

	1998.
A TALDEA	2.478.
B TALDEA	2.020.
C TALDEA	1.660.
D eta E TALDEAK	1.387.

4.3.- Ekarpenera horiek erretiroari eta arrisku-prestazioei emango diete estaldura. Plan bakoitzak arrisku-prestazioak estaltzeko ekarpenen %30 erabiliko du 1998. ean, eta %15 1999. ean. Arrisku-prestazio horien zenbatekoa erabaki honekin batera doan 1. eranskinean adieraziko da.

4.4.- Apirilaren 1a baino lehen partaide egiten diren langile guztiak urtarilaren 1etik aurrera izango dute arrisku-estaldura.

4.5.- Apirilaren 1etik aurrera, arrisku-prestazioen estaldurak atxikipen-eskaria egiten den egunaren biharamunean jarriko dira indarrean.

5.- AURRETIKO SISTEMA OSAGARRIRA EKARPENAK EGITEN DITUZTEN LANGILEEN EGOERA ESPEZIFIKOAK.

5.1.- Aurretiko akordioak direla eta, langile batzuek erretiro eta arrisku-prestazio osagarrien estaldurarako erakundearen ekarpenak jasotzeko eskubidea dute (ekarpen horiek berean mantenduko dira). Eskubide horiek izan bitartean, aipa-

## 3. GESTION DE LOS FONDOS.

La gestión de los fondos se asigna a Elkarkidetzeta E.P.S.V.

4. DEL INICIO, APORTACIONES Y PRESTACIONES PARA LOS AÑOS 98 Y 99.

4.1. Dadas las dificultades que han ido surgiendo y a fin de que todos puedan tener la información debida, el sistema complementario se iniciará al 1 de abril de 1998.

4.2. Las cotizaciones a realizar tanto por parte de los empleados y empleadas como por las Instituciones son, sin contar las actualizaciones, las siguientes en 14 mensualidades:

	BASES	AÑO 98	AÑO 99
GRUPO A	5.450.000	1.947	3.894
GRUPO B	4.445.000	1.590	3.180
GRUPO C	3.650.000	1.304	2.608
GRUPOS D Y E	3.050.000	1.090	2.180

No obstante, y ante la nueva fecha de inicio del sistema complementario, las cotizaciones correspondientes al ejercicio de 1998 serán de 11 mensualidades a razón de las siguientes cuantías:

	AÑO 98
GRUPO A	2.478
GRUPO B	2.020
GRUPO C	1.660
GRUPOS D Y E	1.387

4.3. Estas aportaciones serán para dar cobertura tanto a la jubilación como a las prestaciones de riesgo. Cada plan destinará el 30% de las aportaciones para el ejercicio de 1998 y el 15% para el año 99 a la cobertura de las prestaciones de riesgo, cuyas cuantías se adjuntan como Anexo I al presente acuerdo.

4.4. Todos los empleados y empleadas que se integren antes del 1 de abril tendrán cobertura de riesgo desde el 1 de enero.

4.5. A partir del 1 de abril la cobertura de las prestaciones de riesgo tendrá siempre efectos al día siguiente a la formalización de la solicitud de adhesión.

5.- DE LAS CONDICIONES ESPECIFICAS EN LAS QUE QUEDAN LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS QUE ESTEN REALIZANDO APORTACIONES AL SISTEMA COMPLEMENTARIO ANTERIOR.

5.1. A aquellos empleados y empleadas que por virtud de acuerdos anteriores venían teniendo derecho a aportaciones institucionales para la cobertura de prestaciones complementarias de jubilación y riesgo, aportaciones que man-

tutako langilei ezin izango zaizkie aplikatu erabaki honen ondorio diren ekarpenak.

5.2.- Aurretiko akordioak direla eta, langile batzuek eskubidea dute arrisku-prestazio osagarrien estaldurarako erakundeek ekarpenak jasotzeko (ekarpen horiek berean mantenduko dira). Langile horiei eskubide hori bukatu bitartean baino ezin izango zaizkie aplikatu erabaki honen ondorio diren aurrizkirako ekarpenak.

5.3.- Langile batzuk 1998ko martxoaren 31n oraindik aurretiko sistema osagarria ekarpenak egiten egon daitezke erakundeek ekarpenetarako eskubiderik izan gabe. Langile horiek ekarpen horiek egiten jarraitu ahal izango dute data horretan egiten dituzten ekarpenen zenbateko berdinekin, edo, bestela, zenbateko horri erabaki honek langilearentzat ezartzen duen ekarpena kenduz geratzen dena.

6.- EUDELEK ERABAKI HAU BEREHALA JAKINARAZIKO DIE UDAL GUZTIEI ONARTUA IZAN DADIN.

Bilbo, 1997ko abenduaren 30.

tendrán su actual situación, no les será de aplicación las aportaciones que se derivan de este acuerdo hasta que finalice dicho derecho.

5.2. A aquellos empleados y empleadas que por virtud de acuerdos anteriores venían teniendo derecho a aportaciones institucionales para la cobertura de prestaciones complementarias de riesgo, aportaciones que mantendrán su actual situación, solo les será de aplicación las aportaciones para ahorro que se derivan de este acuerdo, hasta que finalice dicho derecho.

5.3. Aquellos empleados y empleadas que a 31 de marzo del 98 estén realizando aportaciones al sistema complementario anterior sin que tuvieran derecho a aportaciones institucionales podrán seguir realizándolas en la misma cuantía que lo estén haciendo en esa fecha, o en la que resulte de restar a dicha cuantía la aportación para el empleado que establece este acuerdo.

6. EUDEL DARA CONOCIMIENTO DE ESTE ACUERDO A TODOS LOS AYUNTAMIENTOS DE FORMA INMEDIATA PARA SU APROBACIÓN.

Bilbao, a 30 de diciembre de 1997.

**1. ERANSKINA**

**ANEXO I**

**HERIOTZA ETA ELBARRITASUN  
ESTALDURAK  
1998. URTEA**

**COBERTURA DE FALLECIMIENTO E  
INVALIDEZ CORRESPONDIENTE AL  
EJERCICIO 1998**

Adina / Edad	Emakumezkoa / Mujer: A Taldea / Grupo A 5.450.000,-Pts.	Emakumezkoa / Mujer: B Taldea / Grupo B 4.450.000,-Pts.	Emakumezkoa / Mujer: C Taldea / Grupo C 3.650.000,-Pts.	Emakumezkoa / Mujer: D eta E Taldea / Grupo D y E 3.050.000,-Pts.
39 urtera arte / Hasta 39 años	7.568.982,-Pts.	6.180.178,-Pts.	5.069.135,-Pts.	4.236.853,-Pts.
40/44 urte / Media 40/44	6.778.537,-Pts.	5.534.769,-Pts.	4.539.754,-Pts.	3.793.493,-Pts.
45/49 urte / Media 45/49	3.917.280,-Pts.	3.198.513,-Pts.	2.623.499,-Pts.	2.192.239,-Pts.
50/64 urte / Media 50/54	3.012.701,-Pts.	2.459.912,-Pts.	2.017.681,-Pts.	1.686.007,-Pts.
55/66 urte / Media 55/64	1.330.625,-Pts.	1.086.474,-Pts.	891.153,-Pts.	744.662,-Pts.

Adina / Edad	Gizonezkoa / Hombre: A Taldea / Grupo A 5.450.000,-Pts.	Gizonezkoa / Hombre: B Taldea / Grupo B 4.450.000,-Pts.	Gizonezkoa / Hombre: C Taldea / Grupo C 3.650.000,-Pts.	Gizonezkoa / Hombre: D eta E Taldea / Grupo D y E 3.050.000,-Pts.
39 urtera arte / Hasta 39 años	7.006.968,-Pts.	5.721.286,-Pts.	4.692.740,-Pts.	3.921.331,-Pts.
40/44 urte / Media 40/44	4.724.364,-Pts.	3.857.509,-Pts.	3.164.024,-Pts.	2.643.910,-Pts.
45/49 urte / Media 45/49	2.663.538,-Pts.	2.174.816,-Pts.	1.783.837,-Pts.	1.490.604,-Pts.
50/54 urte / Media 50/54	1.901.731,-Pts.	1.552.790,-Pts.	1.273.637,-Pts.	1.064.272,-Pts.
55/64 urte / Media 55/64	876.676,-Pts.	715.818,-Pts.	587.132,-Pts.	490.617,-Pts.