Bestelako Xedapenak

JUSTIZIA ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA

1030

AGINDUA, 2010eko otsailaren 3koa, Justizia eta Herri Administrazioko sailburuarena, zeinaren bidez argitaratzen baita Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Negoziazio Mahai Orokorraren akordioa, hain zuzen ere, 2010. eta 2011. urteetarako ordainsari-igoerari eta enplegu publikorako neurriei buruzkoa.

2009ko azaroaren 18an, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Negoziazio Mahai Orokorraren baitan, akordio bat izenpetu zen, hain zuzen ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren ordezkaritzaren eta ELA eta CCOO sindikatuen artean (2009ko azaroaren 25ean UGT sindikatua batu zitzaion akordioari). Akordioaren gaia: 2010. eta 2011. urteetarako ordainsarien igoera eta enplegu publikorako neurriak.

Ordainsarien alorraz gain, ondoko premisa eta helburuak ditu adierazitako akordioak:

1.– Mahai Orokorraren baitan eztabaida- eta negoziazio-prozesu bati hasiera emateko beharra, hain zuzen ere, herritarrarengandik hurbilagoak izango diren zerbitzu publiko batzuk aurkitu nahian.

2.– Enplegu publikoari buruzko neurriak modu bateratuan antolatzea. Horretarako, egiturazko aldi baterako enplegua finkatzeko eta plantillak egonkortzeko konpromisoa –gutxienekoa– hartuko da, eta ondorioz, behin-behinekotasuna murriztuko da, 2010etik 2012ra egingo diren enplegu publikoaren eskaintzen bidez.

Halaber, Administrazioak agintzen du ez dituela, oro har, amortizatuko behar-beharrezkoak diren funtzioak dituzten lanpostuak, baldin eta amortizazio horrek zerbitzu horiek kanpora ateratzea ekar badezake; eta, ez-ohiko egoeretan, sindikatuen ordezkaritzarekin negoziatuko da.

3.– Zerbitzu publikoak kanpora ateratzeari dagokionez, Administrazioak konpromisoa hartzen du jarduera berriak kanpora ez ateratzeko eta egun daudenak berrikusteko, legezko araudia betetze aldera. Eta betekizun eta berme batzuk jarriko dizkie dagoeneko kanpora ateratzen diren zerbitzuei, horrek lagundu egingo baitu enpresa kontratistaren langileen lan-baldintzak hobetzen.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1030

ORDEN de 3 de febrero de 2010, de la Consejera de Justicia y Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sobre incrementos retributivos para el año 2010 y 2011 y medidas en relación con el empleo público.

Con fecha 18 de noviembre de 2009, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se alcanzó un acuerdo, entre la representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y las centrales sindicales ELA y CC.OO., con la posterior adhesión el 25 de noviembre de 2009 de la central sindical UGT, sobre incrementos retributivos para el año 2010 y 2011 y medidas en relación con el empleo público.

Además de lo referido a la materia retributiva, el citado Acuerdo ha venido presidido por las siguientes premisas y objetivos:

1.– La necesidad de abrir un proceso de debate y negociación en el marco de la Mesa General en la búsqueda de unos servicios públicos más cercanos a la ciudadanía.

2.– Articular de forma conjunta medidas en relación con el empleo público, asumiendo compromisos, de mínimos, en cuanto a la consolidación del empleo temporal de carácter estructural y a la estabilización de las plantillas, con la consiguiente reducción de los niveles de interinidad, a través del compromiso de convocatorias de Ofertas Públicas de Empleo durante los años 2010 a 2012.

Igualmente, la Administración se compromete a no amortizar con carácter general plazas cuyas funciones sean necesarias y que puedan derivar en externalización de servicios, negociándose las situaciones excepcionales con la representación sindical.

3.– En lo referido a la externalización de los servicios públicos, la Administración adquiere el compromiso de no realizar externalizaciones de nuevas actividades y revisar las actuales, para velar por el cumplimiento de la normativa legal, estableciéndose una serie de requisitos y garantías para las externalizaciones existentes que contribuirán a mejorar las condiciones de trabajo del personal de las empresas contratistas.

Adierazitako akordio horretan sartu dira, halaber, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoko langileen lan-baldintzak hobetzeko neurri hauek:

1.– Lan-kontratudun langileentzako errelebo-kontratua bermatzea.

2.– Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzearekin lotutako zenbait baimenen iraupena handitzea: sektore guztiak homogeneizatuko dira, eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.1.k) artikuluan zehaztutako sei eguneko baimena aitortuko da (norberaren gauzetarako baimena).

3.– Gizon eta emakumeen tratu-berdintasuna bultzatuko duten berdintasun-planak lantzea sustatzea.

4.– Laneko jazarpenaren, sexu-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak. Bitartekotzaren bidez, arazoak konpontzeko prozedurak ezartzea, hain zuzen ere, egoera horiei aurre egiteko. Prestakuntza-planetan sartzea laneko jazarpena eta sexu-jazarpena prebenitzeko prestakuntza-jarduerak. Genero-indarkeria jasan duten emakume langile publikoei zenbait neurri aitortzea, euren babesa eraginkorra izan dadin (lan-murrizketak, laneko denbora berrantolatzea, lanleku-aldaketa, eszedentziak).

5.– Euskararen erabilera errealari lagunduko dioten programak bultzatzea, bai herritarrarekiko harremanetan, bai barne-jardunean.

Justizia eta Herri Administrazioko sailburuak proposatuta, Jaurlaritzaren Kontseiluak, 2010eko urtarrilaren 19ko bilkuran, onartu egin zuen akordioa, balioa eta eragina izan dezan.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 38. artikuluan ezarritakoa betez, eta akordio horren berri emateko helburuarekin, organo honek akordioa argitaratzea erabaki du.

Horregatik, honako hau

XEDATU DUT:

Artikulu bakarra.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Negoziazio Mahai Orokorrak 2009ko azaroaren 18an izenpetutako akordioa, zeinaren bidez ezartzen baitira 2010. eta 2011. urteetarako ordainsarien igoera eta enplegu publikorako neurriak (agindu honen I. eta II. eranskinetan dago jasota akordio horren testua).

Vitoria-Gasteiz, 2010eko otsailaren 3a.

Justizia eta Herri Administrazioko sailburua,
IDOIA MENDIA CUEVA.

En el Acuerdo mencionado se incluyen igualmente una serie de medidas que conllevan la mejora de las condiciones laborales del personal empleado público de la Administración de la CAE y que se concretan en las siguientes:

1.– Garantía del contrato de relevo para el personal laboral.

2.– Aumento de la duración de determinados permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, produciéndose en la práctica la homogeneización en los distintos sectores, incluyéndose el permiso de seis días por asuntos particulares previsto en el artículo 48.1.k) del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.– Impulsar la elaboración de los planes de igualdad en todos los sectores que potencien la igualdad de trato de mujeres y hombres.

4.– Medidas contra el acoso laboral y sexual y la violencia de género. Implantación de procedimientos de resolución de conflictos, mediante mediación, para hacer frente a estas situaciones. Inclusión en los planes de formación de acciones formativas dirigidas a la prevención del acoso laboral y sexual. Reconocimiento a las empleadas públicas, víctimas de violencia de género, de determinadas medidas que posibiliten hacer efectiva su protección (reducciones de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, traslado de centro de trabajo, excedencias).

5.– Impulsar programas que favorezcan la utilización real del euskera tanto en relación con la ciudadanía como internamente.

A los efectos de su validez y eficacia este Acuerdo fue aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 19 de enero de 2010, a propuesta de la Consejera de Justicia y Administración Pública.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y con la finalidad de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, este Órgano ha resuelto ordenar su publicación.

En su virtud,

DISPONGO:

Artículo único.– La publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, del Acuerdo de la Mesa General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi de 18 de noviembre de 2009, por el que se establecen incrementos retributivos para el año 2010 y 2011 y medidas en relación con el empleo público, cuyo texto figura en los anexos I y II que acompañan a la presente Orden.

En Vitoria-Gasteiz, a 3 de febrero de 2010.

La Consejera de Justicia y Administración Pública,
IDOIA MENDIA CUEVA.

I. ERANSKINA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO NEGOZIAZIO MAHAI OROKORRAREN AKORDIOA, 2010. ETA 2011. URTEETARAKO ORDAINSARI-IGOERARI ETA ENPLEGU PUBLIKORAKO NEURRIEI BURUZKOA

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta sindikatuek akordio bat izenpetu dute EAEko Administrazioko Negoziazio Mahai Orokorraren baitan; hain zuzen ere, 2010. eta 2011. urteetarako ordainsari-igoerari eta enplegu publikorako neurriei buruzko akordioa.

HITZAURREA

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta sindikatuek eztabaida- eta negoziazio-prozesu bat hasi dute, EAEko Administrazioko Negoziazio Mahai Orokorraren baitan, hain zuzen ere, herritarrarekiko hurbilagoak diren zerbitzu publikoak aurkitu nahian, aurrerapenaren eta ekonomia- eta gizarte-egonkortasunaren mesedetan.

Bi alderdien ustez, garrantzitsua da oso enplegu publikoari lotutako neurriak antolatzea, modu bateratuan. Neurri horien bidez, enplegu publikoaren eta zerbitzu publikoen kalitatea hobetu nahi da. Konpromisoa hartzen da, batetik, plantillari egonkortasun handiagoa ematen laguntzeko, aldi baterako enplegua finkatzeko konpromisoen bidez; eta bestetik, langileen behin-behinekotasuna murrizten laguntzeko, Enplegu Publikoaren Eskaintzen bidez. Horrek guztiak langile publikoaren lan-baldintzak hobetzen lagunduko du.

Bi alderdiek adierazi dute kezkatu egiten dituela zerbitzu publikoak kanpora ateratzeak. Bi alderdien ustez, lehentasuna izan behar du herritarrarentzako zerbitzuen kudeaketa publikoak. Administrazioak agintzen du ez duela jarduera berririk kanpora aterako, eta egun kanpora bidaltzen dituenak berrikusiko dituela, legezko araudia betetze aldera.

Akordio horretan sartu dira, halaber, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoko langileen lan-baldintzak hobetzeko neurriak. Errelebo-kontratua bermatzen zaio lan-kontratudun langile orori. Langile publikoen baimenei dagokienez, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzearekin lotutako baimenen iraupena handitu da, sektore guztietako langileen lan-baldintzak homogeneizatu dira, eta norberaren gauzetarako 6 eguneko baimena aitortu da. Gizon eta emakumeen tratu-berdintasuna sustatzeko, sektore guztietan Berdintasun Planak lantzea bultzatuko da, baita bitartekotzaren bidez arazoak konpontzeko prozedurak ezartzea ere, laneko jazarpenari eta sexu-jazarpenari aurre egiteko. Euskalduntzeari dagokio-

ANEXO I

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI SOBRE INCREMENTOS RETRIBUTIVOS PARA EL AÑO 2010 Y 2011 Y MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO PÚBLICO.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y las Organizaciones Sindicales han alcanzado un Acuerdo en la Mesa General de Negociación de la Administración de la CAE, sobre los incrementos retributivos para el año 2010 y 2011 y otras medidas en relación con el empleo público, con la redacción siguiente:

PREÁMBULO

La Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y las Organizaciones Sindicales han abierto un proceso de debate y negociación en el marco de la Mesa General de Negociación de la Administración de la CAE, en la búsqueda de unos servicios públicos más cercanos a la ciudadanía, que redunde en el progreso y la estabilidad económica y social.

Ambas partes también coinciden en la importancia de articular de forma conjunta medidas en relación con el empleo público. Con ellas se pretende mejorar la calidad de éste y de los servicios públicos. Se asumen compromisos que contribuirán a dar mayor estabilidad a la plantilla, con compromisos de consolidación de empleo temporal, y a reducir los niveles de interinidad del personal, con convocatorias de Ofertas de Empleo Público, lo que redundará en una mejora en las condiciones de trabajo del personal empleado público.

Ambas partes manifiestan su preocupación por la externalización de los servicios públicos. Ambas partes coinciden en el valor preferente de la gestión pública de los servicios a los ciudadanos. La Administración asume el compromiso de no realizar externalizaciones de nuevas actividades, y de revisar las actuales, para velar por el cumplimiento de la normativa legal.

En el Acuerdo se incluyen además una serie de medidas que van a mejorar las condiciones laborales del personal empleado público de la Administración de la CAE. Así, se garantiza el contrato de relevo a todo el personal laboral. En relación con los permisos de los empleados públicos, se aumenta la duración de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, produciéndose en la práctica la homogeneización de las condiciones laborales del personal de los distintos ámbitos sectoriales, y se reconoce el permiso de 6 días por asuntos particulares. Para potenciar la igualdad de trato de mujeres y hombres, se va a impulsar la elaboración de Planes de Igualdad en todos los ámbitos sectoriales y

nez, euskararen erabilera errealari lagunduko dioten programak bultzatuko dira, bai herritarrarekiko harremanetarako, bai barne-jardunerako.

Lantzekoa den Euskal Funtzio Publikoaren Legeari dagokionez, lan-talde bat osatzea erabaki da, hain zuzen ere, Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren garapen-ildoen araberako printzipio eta erabakiak ezarri ahal izateko.

Horregatik, premisa eta helburu horiek aintzat hartuta, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta sindikatuek akordio hau izenpetu dute:

AKORDIOA:

Lehenengoa.– Aplikazio-eremua.

Akordio hau Euskal Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorrak ordezkatzen dituen langileei aplikatuko zaie, hain zuzen ere, jarraian adierazten diren negoziazioko sektore hauetakoak diren langileei:

– Administrazio Orokorreko funtzionarioak.

– Euskal Autonomia Erkidegoko Unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioak.

– Ertzaintzako langileak.

– Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langileak.

– Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioko funtzionarioak, betiere, aplikagarri zaien araudiaren esparruan.

– Administrazio Orokorreko lan-kontratudunak.

– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-itunpeko irakasle eta hezitzaileak.

– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-kontratudunak.

– Erlijioko lan-kontratudunak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpekoak.

– Herrizaingo Saileko eta Euskal Herriko Polizia Ikastegia erakunde autonomoko lan-kontratudunak.

Bigarrena.– Indarraldia.

Akordio honek 2010eko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra arte izango du eragina; salbuespena izango da laugarren artikuluan ezarritakoa.

Hirugarrena.– Ordainsariak.

3.1.– 2010erako ezarri den ordainsari-igoera % 0,3koa da, akordio honen aplikazio-eremuko langileentzat.

la implantación de procedimientos de resolución de conflictos mediante la mediación, para hacer frente a las situaciones de acoso laboral y sexual. En relación con la euskaldunización, se impulsarán programas para favorecer la utilización real tanto en relación con la ciudadanía como internamente.

Ante la elaboración de la futura Ley de la Función Pública Vasca, se ha acordado formar un grupo de trabajo para el establecimiento de principios y acuerdos en las líneas de desarrollo del Estatuto Básico del Empleo Público.

En consecuencia, con estas premisas y objetivos, la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y las Organizaciones Sindicales adoptan el siguiente

ACUERDO

Primero.– Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación al personal representado en la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que se corresponden con los ámbitos sectoriales de negociación que a continuación se relacionan:

– Personal Funcionario de la Administración General.

– Personal Funcionario Docente no Universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

– Personal de la Ertzaintza.

– Personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

– Personal Funcionario de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el marco de la normativa que le es de aplicación.

– Personal Laboral de la Administración General.

– Personal Laboral Docente y Educativo del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

– Personal Laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

– Personal Laboral de Religión dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

– Personal Laboral del Departamento de Interior y del Organismo Autónomo Academia de Policía del País Vasco.

Segundo.– Vigencia.

El presente Acuerdo extenderá sus efectos desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, con la salvedad de lo establecido en el artículo cuarto.

Tercero.– Retribuciones.

3.1.– El incremento general retributivo para el año 2010 será del 0,3% con respecto a las retribuciones

entzat 2009rako ezarritako urteko ordainsari osoekiko.

3.2.– Modernizazioari eta hobekuntzari dagozkion helburuak betetzeagatik lortutako igoera gisa 2009an jasotako zenbatekoak finkatuta daude (2007. eta 2008. urteetan aplikatu ziren igoera horiek).

3.3.– Aurrekoa gorabehera, lan-kontratudunak ez diren langileen soldata-masa ez da % 0,5 baino gehiago handituko 2010ean. Igoera hori berariazko osagarrian aplikatuko da, osagarri hori pixkana egokituz joan dadin, eta horrela, urtean 14 ordainketa egin ahal izango dira: hamabi arrunt eta bi aparteko (ekainean eta abenduan).

Zenbateko hori urteko berariazko osagarriari gehituko zaio, eta hamalau ordainketetan jasoko da: hamabi ordainketa berdinak izango dira (hilerokoak), eta beste bi ordainketetan, berriz, hilero jasotzen den zenbateko horren 7/8a ordainduko da.

Lan-kontratudunen soldata-masa ez da handituko % 0,5 baino gehiago, eta horrela, masa horri aplikatu ahal izango zaio –bere kategoriaren arabera– lan-kontratudunak ez diren langileek duten zenbateko berbera, betiere, 3.3 artikuluaren lehen paragrafoan ezarritakoa betez.

3.4.– 2011rako ezarriko den ordainsari-igoera 2010eko KPI erreala izango da, akordio honen aplikazio-eremuko langileentzat 2010erako ezarritako ordainsari osoekiko. KPI negatiboa izaten bada, soldata-kontzeptu guztiei eutsiko zaiela bermatuko da.

3.5.– 2011. urtean, 3.4 artikuluan ezarritako soldata-igoera gorabehera, lan-kontratudunak ez diren langileen soldata-masa ez da % 0,5 baino gehiago handituko. Igoera hori berariazko osagarrian aplikatuko da, osagarri hori behin betiko egokitu dadin, eta horrela, urtean 14 ordainketa egin ahal izango dira: hamabi arrunt eta bi aparteko (ekainean eta abenduan).

Lan-kontratudunen soldata-masa ez da handituko % 0,5 baino gehiago, eta horrela, masa horri aplikatu ahal izango zaio –bere kategoriaren arabera– lan-kontratudunak ez diren langileek duten zenbateko berbera, betiere, 3.4 artikuluaren lehen paragrafoan ezarritakoa betez.

3.6.– EAEko Justizia Administrazioko langile funtzionarioen soldata puntu honetan ezarritakoaren araberakoa izango da; salbuespen izango dira, ordea, 3.3 eta 3.5 paragrafoak: kasu horietan, Justizia Administrazioaren araudi espezifikoari jarraituko zaio.

Laugarrena.– Enplegu publikoa eta zerbitzu publikoak hobetzeari buruzko neurriak.

Enplegu publikoari lotutako neurriak hartuko dira, hain zuzen ere, negoziazioko sektoreetan zehaztuko direnak, alderdi kuantitatibo eta kualitatiboa kontuan hartuta.

anuales íntegras establecidas para el año 2009 para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

3.2.– Quedan consolidadas las cuantías percibidas en el año 2009 correspondientes a incrementos en concepto de cumplimiento de objetivos de modernización y mejora aplicados en los años 2007 y 2008.

3.3.– Con independencia de lo anterior, en el año 2010 la masa salarial del personal no sujeto a régimen laboral experimentará un incremento no superior al 0,5%, destinado al aumento del complemento específico, con el objetivo de lograr la acomodación progresiva de este complemento, que permita su percepción en 14 pagas al año, doce ordinarias y dos adicionales en junio y diciembre.

La cantidad resultante se adicionará al complemento específico anual, que se percibirá distribuyéndose en catorce pagas, de las cuales doce serán iguales y de percibo mensual y las dos restantes, de siete octavas partes de la percibida mensualmente.

La masa salarial del personal laboral experimentará un incremento no superior al 0,5% para hacer posible la aplicación al mismo, según su categoría, de una cuantía equivalente a la que resulte para el personal no sujeto a régimen laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el primer párrafo del punto 3.3.

3.4.– El incremento retributivo para el año 2011 será el IPC real del año 2010, con respecto a las retribuciones anuales integras establecidas para el año 2010 para el personal incluido en su ámbito de aplicación. En el caso de IPC negativo, se garantizará el mantenimiento de todos los conceptos salariales.

3.5.– En el año 2011, independientemente del incremento salarial establecido en el punto 3.4, la masa salarial del personal no sujeto a régimen laboral experimentará un incremento no superior al 0,5%, destinado al aumento del complemento especifico, con el objetivo de lograr la acomodación definitiva de este complemento, que permita su percepción en 14 pagas iguales al año, doce ordinarias y dos adicionales en junio y diciembre.

La masa salarial del personal laboral experimentará un incremento no superior al 0,5% para hacer posible la aplicación al mismo, según su categoría, de una cuantía equivalente a la que resulte para el personal no sujeto a régimen laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el primer párrafo del punto 3.4.

3.6.– Las retribuciones del personal funcionario de la Administración de Justicia del País Vasco se regirán por el presente apartado salvo lo establecido en el punto 3.3 y 3.5, en lo que se aplicará su normativa específica.

Cuarto.– Medidas de mejora del empleo y de los servicios públicos.

Se adoptarán las siguientes medidas en relación con el empleo público, que se concretarán en sus aspectos cuantitativos y cualitativos en los ámbitos sec-

tuan hartuta, eta pixkana ezarriko dira, 2010. urtetik 2012. urtera bitartean.

4.1.– Lekualdatze-lehiaketak.

Sektoreen baitan lekualdatze-lehiaketak egingo dira, eta dauden lanpostu huts guztiei eragingo die.

4.2.– Egiturazko aldi baterako enplegua finkatzea.

EAEko Administrazioaren eremuetan egun dagoen egiturazko aldi baterako enplegua finkatzeko prozesuetarako konpromisoa hartzea da helburua. Lanpostu bat egiturazkoa izango da baldin eta atxikita duen sailkapen-taldeari dagozkion funtzioak egiteko bete bada, gutxienez, bi urtetan zehar, eta betiere, lanpostuaren behin-behinekotasuna ez bada bere berezko izaeraren ondorio.

4.3.– Plantillak egonkortzea.

Behin-behinekotasuna murrizteko, 2010. urtetik 2012. urtera Enplegu Publikoaren Eskaintzak deitzeko konpromisoa hartzen da. Eskaintza horietan lanpostu huts begetatiboak sartuko dira. Gainera, sektore bakoitzean izan behar den behin-behineko langileen ehunekoa negoziatuko da, eta hori kontuan hartuta, beste hautaketa-prozesu batzuk egingo dira.

4.4.– Lanpostuak ez amortizatzeko konpromisoa.

Oro har, lanpostuak ez amortizatzeko konpromisoa hartzen da, baldin eta lanpostu horien egitekoak beharrezkoak badira, eta horiek amortizatzeak, zerbitzuak kanpora ateratzea ekar badezake. Ez-ohiko egoeretan, ordezkaritza sindikalarekin negoziatuko da lanpostuen amortizazioa, eta kaltetutako langileak beste lanpostu bati atxikiko zaizkio.

4.5.– Neurriak zehaztea.

Aurreko puntuetan ezarritako neurriak Mahai Sektorialetako negoziazio-eremuan zehaztuko dira. Nolanahi ere, gutxieneko konpromisoa hartzea erabaki da, egiturazko aldi baterako enplegua finkatzeko eta Enplegu Publikoaren Eskaintzak egiteko:

– Justizia Administrazioko langile funtzionarioak.

• Egiturazko aldi baterako enplegua finkatzea: 104 lanpostu.

• 2010. urtea: 77 lanpostu.

• 2011. urtea: 27 lanpostu.

– EPE deialdiak:

• 2010. urtea: 49 lanpostu.

• 2011. urtea: 63 lanpostu.

toriales de negociación, y se implantarán de manera progresiva durante los años 2010 a 2012.

4.1.– Concursos de traslados.

Se realizarán, dentro de los ámbitos sectoriales, concursos de traslados que afecten a la totalidad de las vacantes existentes.

4.2.– Consolidación de empleo temporal de carácter estructural.

Con este objetivo, se comprometerán procesos de consolidación del empleo temporal de carácter estructural que actualmente existe en los distintos ámbitos de la Administración de la CAE. Se considerará como puesto de trabajo de carácter estructural aquel que haya sido cubierto, durante al menos dos años, para la realización de funciones pertenecientes al grupo de clasificación al que hubiera que adscribir el puesto, y siempre que de la naturaleza intrínseca del puesto no se derive su temporalidad.

4.3.– Estabilización de las plantillas.

Con el objetivo de reducción de la interinidad, se compromete la convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo durante los años 2010 a 2012. En ellas se añadirán en todo caso las vacantes vegetativas. Además, se negociará en cada sector el porcentaje máximo de personal interino a partir del cual se procederá a la realización de nuevos procesos selectivos.

4.4.– Compromiso de no amortización de plazas.

Con carácter general, se asume el compromiso de no amortizar plazas cuyas funciones sean necesarias, y que puedan derivar en externalización de servicios. En el supuesto de situaciones excepcionales, éstas se negociarán con la representación sindical, readscribiéndose al personal afectado.

4.5.– Concreción de las medidas.

Las medidas establecidas en los puntos anteriores se concretarán en el ámbito de negociación de las diferentes Mesas Sectoriales. No obstante, se acuerda un compromiso de mínimos en cuanto a la consolidación de empleo temporal de carácter estructural y la convocatoria de Ofertas de Empleo Público en los siguientes términos:

– Personal funcionario de la Administración de Justicia:

• Consolidación de empleo temporal de carácter estructural: 104 plazas.

• Año 2010: 77 plazas.

• Año 2011: 27 plazas.

– Convocatorias de OPE:

• Año 2010: 49 plazas.

• Año 2011: 63 plazas.

• 2012. urtea: 27 lanpostu, eta horretaz gain, lehiaketen ondorioz hutsik gelditzen diren lanpostuak, eta Bulego Judiziala ezartzearen ondorioz sortzen direnak.

– Irakasleak:

• Egiturazko enplegua finkatzea: 2.500 lanpostu.

• 2010. urtea: 1.000 lanpostu.

• 2011. urtea: 800 lanpostu.

• 2012. urtea: 700 lanpostu.

– EPE deialdiak: 3.600 lanpostu.

• 2010. urtea: 1.200 lanpostu.

• 2011. urtea: 1.200 lanpostu.

• 2012. urtea: 1.200 lanpostu.

– Osakidetza:

• Egiturazko enplegua finkatzea: 2.000 lanpostu.

• 2010. urtea: 1.100 lanpostu.

• 2011. urtea: 900 lanpostu.

– EPE deialdiak: 3.900 lanpostu.

• 2010. urtea: 1.300 lanpostu.

• 2011. urtea: 1.300 lanpostu.

• 2012. urtea: 1.300 lanpostu.

– Administrazio Orokorra:

– Administrazio Orokorreko funtzionarioak:

– EPE deialdiak: 1.253 lanpostu.

• 2010. urtea: 478 lanpostu.

• 2011. urtea: 600 lanpostu.

• 2012. urtea: 175 lanpostu.

– Administrazio Orokorreko lan-kontratudunak.

– EPE deialdiak:

• 2011. urtea: 120 lanpostu.

– Herrizaingo Saila.

Ertzaintza:

– EPE deialdiak:

• 2010. urtea: 260 lanpostu.

• 2011. urtea: urteko EPE deialdia, lanpostu hutsena.

– Herrizaingo Saileko lan-kontratudunak:

– EPE deialdiak:

• 2012. urtea: 120 lanpostu.

Bosgarrena.– Errelebo-kontratua.

5.1.– Lan-kontratu mugagabea duten langileek, indarreko araudian ezarritako gutxieneko adina badute, eta gehienez ere, 65 urte bete arte, erretiro partzi-

• Año 2012: 27 plazas, a las que se añadirán las que queden vacantes de los concursos y las que se generen por la implantación de la Oficina Judicial.

– Personal docente:

• Consolidación de empleo estructural: 2.500 plazas.

• Año 2010: 1.000 plazas.

• Año 2011: 800 plazas.

• Año 2012: 700 plazas.

Convocatorias de OPE: 3.600 plazas.

• Año 2010: 1.200 plazas.

• Año 2011: 1.200 plazas.

• Año 2012: 1.200 plazas.

– Osakidetza:

• Consolidación de empleo estructural: 2.000 plazas.

• Año 2010: 1.100 plazas.

• Año 2011: 900 plazas.

– Convocatoria de OPE: 3.900 plazas.

• Año 2010: 1.300 plazas.

• Año 2011: 1.300 plazas.

• Año 2012: 1.300 plazas.

– Administración General:

Personal funcionario de la Administración General:

– Convocatorias de OPE: 1.253 plazas.

• Año 2010: 478 plazas.

• Año 2011: 600 plazas.

• Año 2012: 175 plazas.

Personal laboral de la Administración General:

– Convocatorias de OPE:

• Año 2011: 120 plazas.

– Departamento de Interior:

Ertzaintza:

– Convocatorias de OPE:

• Año 2010: 260 plazas.

• Año 2011: convocatoria de OPE anual de las vacantes.

Personal laboral del Departamento de Interior:

– Convocatorias de OPE:

• Año 2012: 120 plazas.

Quinto.– Contrato de relevo.

5.1.– Con el objetivo de facilitar el rejuvenecimiento de las plantillas, el personal con contrato laboral indefinido, con el mínimo de edad estableci-

alerako eskubidea izango dute, betiere, Gizarte Segurantzak erretiroa jasotzeko ezarrita dituen baldintzak betetzen badituzte. Eta horrela, plantilla gazteagotuko da.

Lanaldi-murrizketa, oro har, indarrean dagoen legeriak unean-unean gehienez baimentzen duena izango da. Aldi berean, lanaldi partzialeko kontratu bat egingo da, eta bere lanaldiak izan behar du, gutxienez, erretiro partziala duenaren kontratuak hartzen ez duen gainerako lanaldiaren parekoa. Hitzarmen Kolektiboek edo eremuetako Akordioek arautuko dituzte lanaldi partzialeko kontratu horren lanaldia banatzeko baldintzak. Indarrean dauden hitzarmen edo akordioak berritzen ez diren bitartean, Batzorde Paritarioek egin ahal izango dute banaketa hori.

Errelebo-kontratua lanaldi osokoa izango da, eta ordezkatzen den langilearen lanpostu berean edo antzeko batean egingo da. Errelebo-kontratu hori amaitu egingo da langilea erabateko erretiro egoerara pasatzen denean. Ordezkatzen den langilea erabateko erretiro egoerara pasako da 65 urte betetzen dituenean.

Errelebo-kontratua izenpetzen duen langilea hautatzeko, osatuta dauden edo negoziazio-eremu bakoitzean erabakitzen diren lan-poltsak edo deialdi publikoak erabiliko dira.

5.2.– Estatuko Gobernuari eskatuko zaio langile funtzionarioen edo estatutupeko langile publikoen erretiro partzialerako araudian beharrezkoak diren aldaketak egiteko.

Seigarrena.– Zerbitzuak kanpora ateratzea.

6.1.– Administrazioak, ahal dela, bere bitartekoak erabiliko ditu bere jarduna garatzeko behar dituen zerbitzuetarako.

Akordioa indarrean jartzen denetik aurrera, Administrazioak konpromisoa hartzen du ez duela kanpora aterako jarduera berririk, ezta lehendik dagoen eta azpikontratatu gabekoa den beste zerbitzurik ere.

Dagoeneko kanpora aterata dauden jarduerak berraztertuko dira, legezko araudia betetzen den egiaztatze aldera. Langileen legez kanpoko lagapena eragozteko, mekanismo guztiak jarriko dira martxan.

6.2.– 2010eko lehenengo seihilekoan, Administrazioak zerbitzuak kontratatzeko araudi bat onartuko du; araudi horren helburua izango da administrazioaren antolamendu-gaitasuna eta langileen lanbaldintzen hobekuntza bateragarri egitea.

Zerbitzuak ikuskatzeko eginkizunari garrantzi handiagoa emango zaio, bai eta ekonomiaren, arauen eta antolamenduaren arloko kontrolei ere. Kontrolak aldez aurretik eta a posteriori egingo dira, eta zorrozdo en la normativa vigente y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre que reúnan las condiciones establecidas por la Seguridad Social para tener derecho a la jubilación.

Con carácter general, la reducción de jornada será la máxima que permita la legislación vigente en cada momento. Simultáneamente se formalizará un contrato a tiempo parcial, con una jornada laboral cuya duración equivaldrá como mínimo al porcentaje restante del tiempo de trabajo de dicho contrato a tiempo parcial. Los. Convenios Colectivos o Acuerdos de los ámbitos correspondientes podrán regular las condiciones en que se distribuya el tiempo de trabajo de dicho contrato a tiempo parcial. En tanto en cuanto los Convenios o acuerdos actualmente vigentes no hayan sido objeto de renovación, las Comisiones Paritarias correspondientes podrán proceder a efectuar dicha distribución.

El contrato de relevo, que será de jornada completa, podrá ser por el mismo puesto de trabajo de la persona empleada relevada, o por uno similar, y finalizará al acceder el personal empleado relevado a la situación de jubilación total. En todo caso, el trabajador o trabajadora relevada se jubilará de forma total al cumplir los 65 años.

El personal que suscriba el contrato de relevo será seleccionado mediante el sistema de bolsas que exista o pudiera acordarse en cada ámbito de negociación, o a través de convocatorias públicas.

5.2.– Se instará al Gobierno del Estado a la adopción de las modificaciones normativas necesarias que posibiliten la jubilación parcial del personal funcionario y estatutario público.

Sexto.– Externalización de servicios.

6.1.– La Administración atenderá preferentemente con medios propios los servicios que precise para el desarrollo de su actividad.

Desde el inicio de la vigencia del acuerdo, la Administración asume el compromiso de no externalizar ninguna nueva actividad ni actividad existente que actualmente no esté subcontratada.

Se revisarán todas las externalizaciones existentes en el momento actual, para velar que cumplen con la normativa legal. Se pondrán en marcha todos los mecanismos para evitar la cesión ilegal de trabajadores.

6.2.– En el primer semestre del año 2010, la Administración aprobará una norma sobre la contratación de servicios, que tiene como objetivo compatibilizar la capacidad de autoorganización de la Administración, con la mejora de las condiciones de trabajo del personal.

Se reforzará el papel de la inspección de servicios y de los controles económico- normativos y de organización. Se establecerán controles previos y a posteriori y se prestará especial atención para impedir la

tasunez eragotziko da langileen legez kanpo lagapena. Zerbitzuak kontratatzean, Funtzio Publikoko sailburuordeak irizpide zorrotzagoak ezarriko ditu.

6.3.– Dagoeneko kanpora aterata dauden jarduerei dagokienez, araudiak honako baldintza hauek betetzeko aginduko du:

a) Zerbitzu bat kontratu publikoen bidez esleitzean, enpresa esleipendunak bere langileen subrogazioa bermatuko beharko du plantillaren egonkortasuna ahalbidetzeko, sektoreko hitzarmenek diotena alde batera utzita eta esleipena egitean langileek dituzten baldintza errealak errespetatuta. Horren haritik, aurrerantzean izapidetuko diren espediente berrien baldintza-pleguetan subrogazio-klausula jasoko da, eta halaber, gardentasunaren eta fede onaren baldintzak ere betearaziko dira.

Nolanahi ere, puntu honetan ezarritakoa honako egoera hauetan bakarrik aplikatuko da:

a.1.– Lan-kontratua duten langileei bakarrik aplikatuko zaie subrogazioa baldin eta gutxienez azken sei hilabeteetan administrazio kontratatzailearen esparruan lan egin badute (bukaerara arte egindako ordezkapenak ere zenbatuko dira).

a.2.– Edonola ere, subrogazioa ez zaie inoiz aplikatuko enpresa kontratista lagatzailearen jabeei, akziodunei eta zuzendariei, ezta horien senideei ere, ahaidetasuneko bigarren mailara artekoak barne direla.

b) Baldintza-pleguen bidez bermatu egingo da enpresa kontratistak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko legeak betetzen dituela. Alde horretatik, lehentasuna izango dute ezbehar-indize txikiena dutenek eta laneratzeko zailtasunak dituzten pertsonak (luzaroko langabetuak, emakumeak…) kontratatzen dituztenek. Era berean, kontuan hartu beharreko gizarte-arloko irizpideen barruan, oso balorazio positiboa emango zaie enpresei baldin eta euren langileen lan-baldintzak (ordainsariak eta lanaldia) EAEko Administrazioaren berezko langileen baldintzekin ahalik eta gehien parekatzen badituzte; neurri horren bidez lortu nahi da enpresetako langileen soldata- eta gizarte-baldintzak eta gainerakoenak ahalik eta berdintsuenak izatea.

c) Ordainsari eta lan-baldintzei dagokienez, enpresa kontratistaren langileei, jardueraren arabera aplikagarria den sektoreko hitzarmena bermatuko zaie, gutxienez, edo, bestela, enpresaren hitzarmena, hura baino hobea baldin bada.

d) Zerbitzuen enpresa esleipendunek ezin izango dizkiote zerbitzu horiek hirugarren bati azpikontratatu.

6.4.– Sektore bakoitzean batzorde bat eratuko da, kanpora ateratako zerbitzuen jarraipena egiteko; izaera paritarioa izango du, eta Administrazioak eta

cesión ilegal de trabajadores. La Viceconsejería de Función Pública establecerá criterios más estrictos para la contratación de servicios.

6.3.– En relación con las externalizaciones de servicios existentes, la normativa exigirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) En las adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizarán por parte de la empresa adjudicataria, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector, la subrogación del personal laboral existente respetando las condiciones reales de la plantilla al momento de cada adjudicación; por ello se incorporará la cláusula de subrogación en los pliegos de condiciones de los nuevos expedientes que se tramiten, condicionado al cumplimiento de los requisitos de transparencia y buena fe.

En todo caso, las previsiones de este punto serán de aplicación solamente bajo los siguientes supuestos:

a.1.– La subrogación afectará únicamente al personal que posea un contrato laboral y haya trabajado en el marco de la Administración contratante al menos durante los últimos seis meses, incluyendo las sustituciones hasta su propia finalización.

a.2.– En ningún caso afectará la subrogación a los propietarios, accionistas y directivos de la empresa contratista cesante, ni a los familiares hasta el segundo grado inclusive de dichos propietarios, accionista y directivos de la empresa cesante.

b) Los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de Prevención de Riesgos laborales por parte de la empresa contratista. Primarán la consecución de los índices de siniestralidad más bajos así como la inclusión de personas de difícil inserción laboral (parados de larga duración, mujeres...). Del mismo modo, y dentro de los criterios de carácter social a tener en cuenta, se valorará de forma muy positiva a aquellas empresas en las que las condiciones laborales (retribuciones y jornada) de su personal laboral se equiparen, en mayor medida, a las de los colectivos propios de la Administración de la CAE, en la búsqueda de una mayor equiparación de las condiciones salariales y sociales de este personal.

c) El personal laboral de las empresas contratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.

d) Las empresas adjudicatarias de los servicios no podrán subcontratar a su vez dichos servicios a una tercera.

6.4.– Se constituirá en cada ámbito sectorial una Comisión de Seguimiento de las externalizaciones de servicios, de carácter paritario integrada por la Admi-

sindikatu sinatzaileek osatuko dute. Urtean behin bilduko da gutxienez, eta, bertan, kanpora ateratako zerbitzuei buruzko informazioa eskuratuko da eta akordio honetan adostutako baldintzak betetzen diren egiaztatuko da.

Urtean behin, Administrazioak txosten bat egingo du, kontratatutako enpresek baldintza-pleguetako eta araudiko baldintzak noraino betetzen dituzten aztertze aldera; txosten horretan, datu hauek aipatu beharko dira:

– Enpresa kontratistaren identitatea.

– Kontratuaren xedea eta iraupena.

– Enpresaren langile-kopurua, gutxi gorabehera, eta kontratazio-motak.

– Langileei aplikatzen zaien hitzarmen kolektiboa

– Jarduera garatuko den tokia.

6.5.– Administrazioak konpromisoa hartzen du enpresa kontratisten langileen soldata- eta gizarte-baldintzak eta EAEko Administrazioaren berezko langileenak homologatzeko.

6.6.– Seigarren artikuluan araututakoa kasuan kasuko sektoreko akordio eta hitzarmenetan jasoko da.

Zazpigarrena.– Baimenak homogeneizatzea.

7.1.– Mahai Orokorraren esparru desberdinetako akordio eta hitzarmenetan araututako baimenak eta lizentziak aztertu ondoren EAEko Administrazioak konpromisoa hartzen du araudi horiek homogeneizatzeko, akordio hau indarrean dagoen epean.

7.2.– 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera honako baimen hauek jarriko dira indarrean, jarraian azaltzen den iraunaldia dutela:

– Bularra emateko baimena.

12 hilabetetik beherako haur bakoitzari bularra emateko, emakumeak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du. Etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango du.

– Aitatasun-baimena.

Seme-alaba baten jaiotzagatik, adopzioagatik edo harreragatik, aitak, edo beste gurasoak, 21 egun natural hartu ahal izango ditu, jarraian hartu beharrekoak. Jaiotzaren egunetik hasiko da baimenaldia, edo harrerari buruzko erabaki administratibo edo judizialaren egunetik edo adopzioa egun osoko erregimenean onartzen duen ebazpen judizialaren egunetik.

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak langileari ordaintzen dion prestakuntza ekonomikoaz gain, Administrazioak osagarri bat ordainduko dio, aitatasun-baimenaren aldian ordainsarien % 100 jaso dezan.

– Lehen mailako senideen gaixotasun oso larria.

nistración y la Organizaciones Sindicales firmantes. Se reunirá por lo menos una vez al año y se entregará la información sobre externalizaciones y se verificará el cumplimiento de los términos de este acuerdo.

La Administración elaborará anualmente un Informe sobre el cumplimiento de requisitos de los pliegos de condiciones y de la normativa por parte de las empresas contratadas, donde constarán lo siguientes datos:

– Identidad de las Empresa contratista.

– Objeto y duración de la contratación.

– Número estimativo de personal laboral de la misma y modalidades de contratación.

– Convenio colectivo de aplicación al personal.

– Lugar en el que se desarrollará la actividad.

6.5.– La Administración se compromete a impulsar las homologaciones de condiciones salariales y sociales del personal laboral de las empresas contratistas con las de los colectivos propios de la Administración de la CAE.

6.6.– La regulación del artículo 6 se incorporará a los respectivos Acuerdos y Convenios sectoriales.

Séptimo.– Homogeneización de los permisos.

7.1.– Analizada la regulación actual de los permisos y licencias en los Acuerdos y Convenios de los diferentes ámbitos de la Mesa General, la Administración de la Comunidad Autónoma de la CAE asume el compromiso de homogeneizar esta regulación durante el plazo de vigencia del presente Acuerdo.

7.2.– Con efectos de 1 de enero de 2010, se reconocen los siguientes permisos con la duración que a continuación se señala:

– Permiso por lactancia.

La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, por lactancia de cada hijo o hija menor de 12 meses.

– Permiso por paternidad.

El padre o el otro progenitor tendrán derecho a un permiso de 21 días naturales ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, que se disfrutará desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción en régimen de jornada completa.

La Administración abonará al trabajador o trabajadora un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso por paternidad.

– Enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

Oso gaixotasun larria duen lehen mailako senide bat zaintzeagatik, lanaldia erdira murrizteko eskubidea izango dute langileek, hilabeteko epean gehienez. Epe horretan soldata osoa jasoko du.

– Bataio eta jaunartzeengatiko baimena.

Seme-alaba edo ilobaren baten bataio edo jaunartzeagatik, aitak, amak eta aiton-amonek ospakizuna egiten den egunean baimena hartzeko eskubidea izango dute baldin eta planifikatutako laneguna bada, edo bezperan planifikatutako gaueko lan-txanda izan bada.

– Norberaren eginkizunetarako baimena.

Norberaren eginkizunetarako baimenak direla-eta, gehienez 4 hilabete hartu ahal izango dira 2 urteko epean.

– Norberaren eginkizunak: GKE-ekin lankidetzan aritzea.

Gobernuz kanpoko garapenerako erakundeen babesean, garapen bidean dagoen herrialde batean misioren bat egiteko eskatu bada baimena, bost urtean behin urte bi hartu ahalko dira gehienez; gutxieneko aldia, berriz, hiru hilabetekoa izango da.

7.3.– 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera baimen hauek jarriko dira indarrean, jarraian azaltzen den iraunaldia dutela:

– Erditzeagatiko baimena.

Erditzeagatik, langileek etenik gabeko 18 asteko baimena hartzeko eskubidea izango dute; beste bi aste hartu ahal izango dituzte seme-alaba desgaitua bada eta, erditze multiplea izanez gero, seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik hasita.

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak langileari ordaintzen dion prestakuntza ekonomikoaz gain, Administrazioak osagarri bat ordainduko dio, erditzeagatiko baimenaren aldian ordainsarien % 100 jaso dezan.

– Ume bat adoptatu edo hartzeagatiko baimena.

Adingabeak adoptatu edo hartzeagatik –betirako nahiz adoptatu aurretik–, langileak etenik gabeko 18 asteko baimena hartzeko eskubidea izango du; adingabeen harrerak gutxienez urtebeteko eperako izan behar dira.

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak langileari ordaintzen dion prestakuntza ekonomikoaz gain, Administrazioak osagarri bat ordainduko dio, adoptatu edo hartzeagatiko baimenaren aldian ordainsarien % 100 jaso dezan.

7.4.– Akordio honetako 7.2 eta 7.3 puntuetan araututakoa kasuan kasuko akordio eta hitzarmenetan jasoko da. Nolanahi ere, puntu horien edukia aplikatzeko, ezinbestekoa izango da Gobernuaren Kontseiluak onartzea.

Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave, el personal tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

– Permiso por bautizos y comuniones.

En caso de bautizo o comunión de hijo/a o nieto/a, el padre, la madre y el abuelo/a tendrán derecho a permiso en el día en que concurra el mencionado evento, cuando coincida con un día planificado de trabajo, o la víspera se haya planificado turno de noche.

– Asuntos propios.

La duración acumulada de los permisos por asuntos propios autorizados no podrá exceder de 4 meses cada dos años.

– Asuntos propios colaboración con ONG.

En el supuesto de que el permiso por asuntos propios se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de 2 años cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute de tres meses.

7.3.– Con efectos de 1 de enero de 2011, se reconocen los siguientes permisos con la duración que a continuación se señala:

– Permiso por parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso ininterrumpido de 18 semanas por parto, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo en el caso de parto múltiple.

La Administración abonará a la trabajadora o al trabajador un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso por parto.

– Permiso por adopción o acogimiento.

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a un permiso de 18 semanas ininterrumpidas por adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que en este caso su duración no sea inferior al año.

La Administración abonará a la trabajadora o al trabajador un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso por adopción o acogimiento.

7.4.– La regulación de los puntos 7.2 y 7.3 se incorporará a los respectivos Acuerdos y Convenios. Se respetará en todo caso los condicionantes de su apli-

katzean sor daitezkeen baldintzatzaileak errespetatu egingo dira; baldintzatzaile horiek kasuan kasuko mahai sektorialen eremuan zehaztuko dira.

Zortzigarrena.– Norberaren gauzetarako baimena.

8.1.– Administrazio Orokorraren eta Ertzaintzaren eremuan, norberaren gauzetarako baimena ezarriko da, eta hala jasoko da eremu horietako lan-baldintzak eta hitzarmen kolektiboak arautzen dituzten akordioetan.

Baimen hori urteko lanalditik kenduko da eta egun libreen bidez edo, urteko lanaldia murriztuz, urtean zehar banatuta hartu ahal izango da.

Bi fasetan aplikatuko da baimen hori. 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, 3 eguneko baimena hartzeko eskubidea aitortzen da edo, bestela, urteko lanaldia 22 ordu eta 30 minutu murriztekoa. 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, berriz, baimen hori 6 egunekoa izango da eta, ondorioz, urteko lanaldia 45 ordu murriztu ahal izango da.

Puntu honetan aitortutako baimen hori hartzeko baldintzak mahai sektorialetan zehaztuko dira.

Akordio honetan ezarritako bi faseetan aitortuta eta sektore bakoitzean itundutako gozatze-baldintzetan emanda, baimen horrek osorik xurgatu eta konpentsatzen du Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.1.k) artikuluan ezarritako norberaren gauzetarako baimena.

8.2.– Legebiltzar-izapideetan, Euskal Autonomia Erkidegoko 2010eko ekitaldirako Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Proiektuko 25. artikulua kenduko da.

Bederatzigarrena.– Emakumeen eta gizonen tratuberdintasuna bermatzeko neurriak.

9.1.– Sektore guztietan, gizon eta emakumeen tratu-berdintasunari buruzko planak lantzea sustatuko da, eta halakoetan sindikatuek parte hartuko dute.

9.2.– Berdintasun-batzorde bat eratuko da, izaera paritariokoa. Mekanismo bat izango da, emakumeen eta gizonen berdintasunerako EAEko V. Planaren esparruan, akordio hau izenpetu duten sindikatuek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko langile publikoei eragingo dieten neurriak zehazten parte hartu dezaten.

Hamargarrena.– Laneko jazarpenaren, sexu-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak.

10.1.– Administrazioak laneko jazarpena eta sexu-jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatuko ditu. Era berean, prestakuntza-planetan, laneko jazarcación efectiva que se concretarán en el ámbito de las respectivas Mesas Sectoriales.

Octavo.– Permiso por asuntos particulares.

8.1.– Se establece un permiso por asuntos particulares en los ámbitos de la Administración General y de la Ertzaintza, que se incorporará a sus respectivos Acuerdos reguladores de condiciones de trabajo y Convenios Colectivos.

El permiso será deducible de la jornada anual. Podrá disfrutarse en forma de días libres o redistribuirse a lo largo del año, mediante una disminución efectiva de la jornada anual.

El reconocimiento se efectuará en dos fases. Con efectos de 1 de enero de 2010, se reconoce el derecho al disfrute de un permiso de una duración de 3 días o a una disminución efectiva de la jornada anual, que se cuantifica en 22 horas y 30 minutos. A partir del 1 de enero del 2011, el permiso tendrá una duración de 6 días, lo que se cuantifica en una deducción de 45 horas de la jornada anual.

La concreción de las condiciones de disfrute del permiso que en este punto se reconoce se llevará a cabo en las Mesas Sectoriales correspondientes.

Este permiso, con las condiciones de reconocimiento en dos fases que se establecen en el presente Acuerdo y en las condiciones de disfrute que se pacten en los ámbitos sectoriales correspondientes, absorbe y compensa íntegramente el permiso por asuntos particulares, establecido en el artículo 48.1.k) del Estatuto Básico del Empleado Público.

8.2.– Se retirará, en la tramitación parlamentaria, el artículo 25 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio de 2010.

Noveno.– Medidas para la igualdad de trato de mujeres y hombres.

9.1.– Se impulsará en los diferentes ámbitos sectoriales la elaboración de Planes de Igualdad de trato de mujeres y hombres, con la participación sindical.

9.2.– Se creará una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, como mecanismo de participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo en la concreción de las medidas, que en el marco del V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, afecten a las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Décimo.– Medidas contra el acoso laboral y sexual y la violencia de género.

10.1.– La Administración promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación ac-

pena eta sexu-jazarpena prebenitzeko prestakuntza-jarduerak sartuko dira, langile publikoei zuzenduta.

Jazarpen moralaren eta sexu-jazarpenaren kasuetan, gatazkak konpontzeko prozedurak ezarriko dira sektore guztietan. Prozedura horietan, bitartekariek esku hartuko dute, eta sektore bakoitzaren berezko ezaugarriak aintzat hartuz egin beharreko egokitzapenak egingo dira.

10.2.– Genero-indarkeriaren biktima diren langile publikoek babes-neurri zehatzak jasotzeko eskubidea izango dute; hona hemen neurriok:

a) Lanaldia murriztea, ordainsariak proportzioan murriztuta, eta, betiere, babesa jasotzeko agindu judizialak iraun bitartean eta zehaztuko diren irizpideen arabera.

b) Lanaldia berrantolatzea, ordutegia egokituz, ordutegi-malgutasuna aplikatuz edo finkatu daitezkeen bestelako bideak erabiliz, betiere zehaztuko diren irizpideen arabera.

c) Genero-indarkeriaren biktima diren langile publikoek arrazoi horregatik lanera joaterik ez badaukate, asistentzia-falta horiek, erabatekoak edo partzialak, justifikatutzat joko dira, laguntzako gizarte-zerbitzuek edo, hala behar denean, osasun-zerbitzuek zehaztutako denboran eta baldintzetan.

d) Lantokiz aldatzea, horretarako aukerarik dagoen neurrian.

e) Eszedentzia hartzea, aurretiazko gutxieneko zerbitzu-aldia bete beharrik izan gabe eta eszedentzian egoteko ezarritako epeak aplikatu gabe. Lehenengo sei hilabeteetan gorde egingo zaie betetzen zuten lanpostua, eta aldi hori kontuan hartuko zaie mailaz igotzeko eta hirurteko eta eskubide pasiboen ondorioetarako.

Hala ere, babes judizialeko jarduketen ondorioz biktimaren babes-eskubidea eraginkorra izateko beharrezkoa baldin bada, lanpostua gordetzen den eszedentzia-aldia luzatuko da hiru hileko epeetan, hamazortzi hilabeteetan, gehienez ere, eta aurreko paragrafoan adierazitako ondorio berekin.

Hamaikagarrena.– Euskalduntze-plana.

Euskararen normalizazioari dagokionez, akordio hau indarrean dagoen aldian, euskararen ezagutza eta erabilera bermatzeko neurriak hartuko dira. Horretarako, Euskararen Erabilera Arautzeko Legea beteko da, eta herritarrekiko harremanetan erabilera bultzatzeko programak ezarriko dira.

Akordio honetan hitzartutako enplegu publikoaren eskaintzei dagokienez, sektore bakoitzean ezarriko da euskara merezimendutzat ala betekizuntzat hartuko

ciones formativas dirigidas al personal empleado público para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

Se impulsará la implantación en los diferentes ámbitos sectoriales de procedimientos para la resolución de conflictos, con intervención de un mediador, para los casos de acoso moral y sexual en el trabajo, con las adaptaciones que sean necesarias dadas las características especificas de cada sector.

10.2.– Las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, de acuerdo con los criterios que se determinen.

b) Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer, de acuerdo con los criterios que se determinen.

c) Cuando las empleadas públicas victimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

d) Traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

e) Situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo que de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Undécimo.– Plan de Euskaldunización.

De cara a la normalización del euskera durante la vigencia del presente Acuerdo se tomarán medidas para asegurar el conocimiento y utilización del mismo. Para ello se respetará la Ley de Normalización del Uso del Euskera y se implantarán programas para impulsar la utilización en relación con la ciudadanía.

En relación con las Ofertas Públicas de Empleo aquí pactadas, la consideración del euskera como mérito o como requisito será el establecido en cada uno

den. Alde horretatik, eta euskalduntze-dekretuei dagokienez, akordioa indarrean dagoen bitartean, sektore bakoitzean ezarritakoa bete beharko da.

Hamabigarrena.– Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren garapena.

Lantalde bat eratuko da, Administrazioak eta akordio hau izenpetu duten sindikatuek osatutakoa. Euskal Funtzio Publikoari buruzko lege berria dela-eta, parte hartzeko eta negoziatzeko mekanismo bat izango da lantaldea, hain zuzen aipatutako legea Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutura egokitu dadin.

Hamahirugarrena.– Gatazkak judizioz kanpo konpontzea.

Batzorde tekniko bat eratuko da, Administrazioak eta akordioa izenpetu duten sindikatuek osatua, PRECOn sartu ahal izateko mekanismoak aztertuko dituena, honako helburu honekin: lan-baldintzen arloan eta Mahai Orokorraren eremuetako itun, akordio eta hitzarmenak interpretatzeko garaian sortu daitezkeen gatazkei judizioz kanpo konponbidea ematea.

Hamalaugarrena.– Gizarte-aurreikuspen osagarria.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak aztertu eta analizatuko du, geroan euskal administrazio publikoen borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeak bateratzea egokia izan daitekeen ala ez.

Hamabosgarrena.– Akordioaren jarraipena, interpretazioa eta ebaluazioa egiteko batzordea.

Akordioaren jarraipena, interpretazioa eta ebaluazioa egiteko batzorde bat sortzea erabaki dute alderdi sinatzaileek, honako eginkizun hauek izango dituena:

– Akordioaren garapena bultzatzea, gainbegiratzea eta koordinatzea, bai eta betetze-maila ebaluatzea ere.

– Akordioa indarrean dagoen bitartean sortu daitezkeen interpretazio-zalantzak argitzea.

– Organo honetan adosten diren gainerako eginkizunak.

Hamaseigarrena.– Aurrekontu-legeetan egin beharreko aurreikuspenak.

Akordio honetan hitzartutakoa bete dadin, Administrazioak beharrezko aurreikuspenak egingo ditu dagokien aurrekontu-legeetan. Vitoria-Gasteiz, 2009ko azaroaren 18a. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren aldetik. Sindikatuen aldetik

de los ámbitos sectoriales. A este respecto, y en relación a los decretos de euskaldunización, durante la vigencia del acuerdo se estará a lo ya establecido en cada uno de los ámbitos sectoriales.

Duodécimo.– Desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se constituirá un grupo de trabajo, en el que participarán la Administración y la Organizaciones firmantes del Acuerdo, como mecanismo de participación y negociación ante al elaboración de la futura Ley de la Función Pública Vasca para su adecuación al Estatuto Básico del Empleado Público.

Decimotercero.– Resolución extrajudicial de conflictos.

Se constituirá una Comisión de carácter técnico, entre la Administración y la Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, que estudiará mecanismos para una posible incorporación al PRECO para la resolución extrajudicial de conflictos en materia de condiciones laborales y de interpretación de pactos, acuerdos y convenios de los ámbitos de la Mesa General.

Decimocuarto.– Previsión Social Complementaria.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi se compromete a estudiar y analizar la conveniencia de una futura integración de la Entidades de Previsión Social Voluntaria de las Administraciones Públicas Vascas.

Decimoquinto.– Comisión de Seguimiento, Interpretación y Evaluación del Acuerdo.

Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento Interpretación y Evaluación del Acuerdo, que tendrá como funciones:

– El impulso, supervisión y coordinación de su desarrollo, evaluando su ejecución.

– La resolución de las dudas interpretativas que pudieran surgir durante la vigencia del mismo.

– Todas las que se acuerden en este órgano.

Decimosexto.– Previsiones en las Leyes de Presupuestos.

Con el objetivo de cumplir lo pactado en el presente Acuerdo, la Administración se compromete a incluir las previsiones necesarias en las Leyes de Presupuestos correspondientes. En Vitoria-Gasteiz, a 18 de noviembre de 2009. Por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Por las Organizaciones Sindicales

II. ERANSKINA

ENPLEGU PUBLIKOA ETA ZERBITZU PUBLIKOAK HOBETZEKO NEURRIAK, AKORDIOAREN 4. ARTIKULUKOAK, ZEHAZTEA

– Justizia Administrazioko langile funtzionarioak.

• Egiturazko aldi baterako enplegua finkatzea: 104 lanpostu.

– 2010. urtea: 77 lanpostu.

– 2011. urtea: 27 lanpostu.

– EPE deialdiak:

• 2010. urtea: 49 lanpostu.

• 2011. urtea: 63 lanpostu.

• 2012. urtea: 27 lanpostu, eta horretaz gain, lehiaketen ondorioz hutsik gelditzen diren lanpostuak, eta Bulego Judiziala ezartzearen ondorioz sortzen direnak.

– Irakasleak:

• Egiturazko enplegua finkatzea: 2.500 lanpostu.

• 2010. urtea: 1.000 lanpostu.

• 2011. urtea: 800 lanpostu.

• 2012. urtea: 700 lanpostu.

EPE deialdiak: 3.600 lanpostu.

• 2010. urtea: 1.200 lanpostu.

• 2011. urtea: 1.200 lanpostu.

• 2012. urtea: 1.200 lanpostu.

Sortzen diren lanpostu huts begetatiboak gehitu egingo dira (urtean, 500 lanpostu inguru).

– Osakidetza:

• Egiturazko enplegua finkatzea: 2.000 lanpostu.

• 2010. urtea: 1.100 lanpostu.

• 2011. urtea: 900 lanpostu.

– EPE deialdiak: 3.900 lanpostu.

• 2010. urtea: 1.300 lanpostu.

• 2011. urtea: 1.300 lanpostu.

• 2012. urtea: 1.300 lanpostu.

Sortzen diren lanpostu huts begetatiboak gehitu egingo dira (urtean, 600 lanpostu inguru).

– Administrazio Orokorra:

Administrazio Orokorreko funtzionarioak:

– EPE deialdiak: 1.253 lanpostu.

• 2010. urtea: 478 lanpostu.

• 2011. urtea: 600 lanpostu.

ANEXO II

CONCRECIÓN DE LAS MEDIDAS DE MEJORA DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DEL ARTÍCULO 4 DEL ACUERDO

– Personal funcionario de la Administración de Justicia:

• Consolidación de empleo temporal de carácter estructural: 104 plazas.

– Año 2010: 77 plazas.

– Año 2011: 27 plazas.

– Convocatorias de OPE:

• Año 2010: 49 plazas.

• Año 2011: 63 plazas.

• Año 2012: 27 plazas, a las que se añadirán las que queden vacantes de los concursos y las que se generen por la implantación de la Oficina Judicial.

– Personal docente:

• Consolidación de empleo estructural: 2.500 plazas.

• Año 2010: 1.000 plazas.

• Año 2011: 800 plazas.

• Año 2012: 700 plazas.

Convocatorias de OPE: 3.600 plazas.

• Año 2010: 1.200 plazas.

• Año 2011: 1.200 plazas.

• Año 2012: 1.200 plazas.

Se añadirán las vacantes vegetativas que se generen, que se estima en torno a 500 plazas anuales.

– Osakidetza:

• Consolidación de empleo estructural: 2.000 plazas.

• Año 2010: 1.100 plazas.

• Año 2011: 900 plazas.

– Convocatoria de OPE: 3.900 plazas.

• Año 2010: 1.300 plazas.

• Año 2011: 1.300 plazas.

• Año 2012: 1.300 plazas.

Se añadirán las vacantes vegetativas que se generen, que se estima en torno a 600 plazas anuales.

– Administración General:

Personal funcionario de la Administración General:

– Convocatorias de OPE: 1.253 plazas.

• Año 2010: 478 plazas.

• Año 2011: 600 plazas.

• 2012. urtea: 175 lanpostu.

Administrazio Orokorreko lan-kontratudunak:

– EPE deialdiak:

– 2011. urtea: 120 lanpostu.

– Herrizaingo Saila.

Ertzaintza:

– EPE deialdiak:

– 2010. urtea: 260 lanpostu.

– 2011. urtea: urteko EPE deialdia, sortutako lanpostu huts begetatiboena.

Herrizaingo Saileko lan-kontratudunak:

– EPE deialdiak:

– 2012. urtea: 120 lanpostu.

• Año 2012: 175 plazas.

Personal laboral de la Administración General:

– Convocatorias de OPE:

– Año 2011: 120 plazas.

– Departamento de Interior:

Ertzaintza:

– Convocatorias de OPE:

– Año 2010: 260 plazas.

– Año 2011: convocatoria de OPE anual de las vacantes vegetativas que se generen.

Personal laboral del Departamento de Interior:

– Convocatorias de OPE:

– Año 2012: 120 plazas.

LABURPEN–TAULA

CUADRO RESUMEN

	Finkatzea *Consolidación*	EPE *OPE*
Justizia *Justicia*	104	139
Hezkuntza *Educación*	2.500	3.600 + 1.500*
Osakidetza *Osakidetza*	2.000	3.900 + 1.800*
Administrazio Orokorra *Administración General*	-	1.373
Herrizaingo Saila *Interior*	-	380
Guztira *Total*	4.604	9.392 + 3.300*

*Lanpostu huts begetatiboen kopurua, gutxi gorabeherakoa

**Estimación de vacantes vegetativas*