

OSASUN SAILA

3673

106/2008 DEKRETUA, ekainaren 3koa, 2008ko mar-
txoaren 14ko bileran Sanitateko Mahai Sektorialak
lortutako Akordioa onartzen duena.

Abenduaren 18ko 235/2007 Dekretuaren bidez
onartu zen 2007., 2008. eta 2009. urteetarako Osaki-
detzako langileen lan-baldintzak arautzen dituen Akor-
dioa. Akordio horrekin 2006an hasitako negoziatioari
amaiera eman zitzaion, eta euskal sistema sanitario
publikoaren bertuteak sustatzea lortu duten oinarriak
finkatu ziren.

Iaz hasitako ildo berari jarraituz, eta Osasun Sailak
eta Ente Publikoak biak batera bultzatutako negozia-
zio-prozesu irekiaren baitan, sanitateko Mahai Sekto-
rialean lortutako Akordioak bultzada berri bat emango
dio sistema-optimizatzeko, baliabideak sustatzeko eta
langileen lan-baldintzak hobetzeko bideari. Izan ere,
sinatzaileek ulertu dute jardun bateratuekin bakarrik
lortuko dela sanitateko profesionalen kualifikazioa eta
lehiakortasuna hobetzea. Zalantzarik gabe, faktore ho-
riek hobetu egingo dute hiritarrei emandako zerbitzuen
kalitatea.

Adostutako neurriek kategoria eta lanpostu fun-
tzional desberdinen funtzioak definitu eta aztertzeko
balioko dute. Neurri horien artean aipatzekoak dira,
Lanpostu Funtzionalen Dekretua garatzea lanbidearen
beraren eginkizunetan oinarrituta, kategoria profesio-
nal bakoitzean eskatzen diren ezagutza espezializatu
teknikoak edo praktikoak, ardura hierarkiko eta kudea-
keta-arduraren maila, karrera profesionalaren garapena
ez bakarrik plantillako pertsonal finkoarentzat. Hori
guztia adostu da, eta lan-karga eta lan-erritmoei buruz-
ko azterketari dagokionez metodologia bat aplikatzeko
konpromisoa hartu da. Gainera, neurri horiek pertso-
nalaren inplikazioa berariaz errekonozitzea ekarriko
dute, hiritarren atentzioa hobetzeko.

Aipamen berezi bat egiten da Erizaintzak Osakide-
tzaren etorkizun hurbilean planteatuko duen egoera
espezifikoa buruz, gure sistemaren hurrengo erronkak
garatzeko kolektibo giltzarrietako bat gertatuko dela-
rik.

Bestelako hobekuntzek egindako zerbitzuen ka-
litatea hobetzen lagunduko dute, esaterako, lana eta
familia bateratzea, lanaldien erregimena, pertsonalaren
mugikortasuna,aldi baterako kontratazio-erregimena
eta euskalduntzea.

DEPARTAMENTO DE SANIDAD

3673

DECRETO 106/2008, de 3 de junio, por el que se
aprueba el Acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial
de Sanidad, en su reunión del día 14 de marzo de
2008.

En virtud del Decreto 235/2007, de 18 de diciem-
bre, se aprobó el Acuerdo regulador de las condiciones
de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de
salud para los años 2007, 2008 y 2009, el cual culminó
un proceso de negociación iniciado en el año 2006, y
que sentó las bases sobre las que se ha conseguido una
potenciación de las virtudes del sistema sanitario públi-
co vasco.

Inciendo en ese camino iniciado el pasado año, y
dentro del proceso de negociaciones abiertas que desde
el Departamento de Sanidad y del propio Ente Público
se han impulsado conjuntamente, el Acuerdo alcanzado
en el seno de la Mesa sectorial de sanidad supone un
nuevo impulso en ese camino de optimización del siste-
ma, potenciación de los recursos y mejora de las condi-
ciones de trabajo del personal, porque las partes firman-
tes han entendido que solamente la actuación conjunta
puede redundar en un mayor nivel de cualificación y
competitividad de los profesionales de la sanidad que,
sin duda, son factores que incidirán en un incremento
en la calidad del servicio prestado a los ciudadanos.

Medidas acordadas tales como el desarrollo del De-
creto de Puestos Funcionales sobre la base de las tareas
propias de la profesión, los conocimientos especializa-
dos técnicos y/o prácticos exigidos en cada categoría
profesional, el nivel de responsabilidad jerárquica y el
nivel de responsabilidad de gestión, así como el desarro-
llo de la carrera profesional y su extensión a todo el co-
lectivo de profesionales, no solamente para el personal
fijo de plantilla, van a seguir redundando en una defini-
ción y análisis de las funciones de las distintas categorías
y puestos funcionales tal como se ha acordado, con un
compromiso de aplicar una metodología pactada en el
estudio de los ritmos y cargas de trabajo, van a conllevar
un reconocimiento expreso de la implicación del perso-
nal en la consecución de esa mejora de la atención a la
ciudadanía.

Se efectúa una mención expresa a la situación es-
pecífica que va a plantear la Enfermería en el futuro
inmediato de Osakidetza, como uno de los colectivos
claves en el desarrollo de los próximos retos de nuestro
sistema.

Otras mejoras tendentes a la conciliación de la vida
laboral y familiar, así como en el régimen de las jorna-
das de trabajo, movilidad del personal, régimen con-
tratación temporal y euskaldunización, van a redundar
también en la calidad de los servicios prestados.

2005ean zerbitzuak ez kanporatzeko konpromisoa hartu zen eta gauza bera egiten da Akordio honetan ere. Akordio honek gure sistema sanitarioaren sistema orokor baten aldeko apustua egiten du.

Azkenik, aipatu beharra dago Osakidetzak erakundearen plantilla % 5ean gehitzeko hartutako konpromisoa, eta 2008an egin beharreko Enplegu Publikoaren Eskaintza berria eta urtero bi lekualdatze-lehiaketa egiteko konpromisoa.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legean negoziazio kolektiboari, ordezkapenari eta parte hartzeari buruz araututakoari jarraituz, eta ekainaren 26ko Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren 8/1997 Legearen 28.9 artikuluan ezarritakoari jarraituz, Aurre-akordioaren baliotasunak Gobernu Kontseiluaren berarizko onarpen formalak eskatzen du.

Goian esandakoagatik, Osasun sailburuak proposatuta, eta alde zuzenetik 2008ko ekainaren 3ko bileran Gobernu Kontseiluak eztabaidatu eta onartu ondoren, hau

EBATZI DUT:

1. artikulua.– 2008ko martxoaren 14an sanitatego Mahai Sektorialean lortutako Akordioa sinatzea.

2. artikulua.– Akordio hori gehitzea 2007, 2008 eta 2009. urteetarako Osakidetzako langileen lan-baldintzak arautzen dituen Akordioaren II. eranskin gisa.

Vitoria-Gasteizen, 2008ko ekainaren 3an.

Lehendakaria,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Osasun sailburua,
GABRIEL M.ª INCLÁN IRIBAR.

EKAINAREN 3KO 106/2008
DEKRETUA

SANITATEKO MAHAI SEKTORIALAK
2008KO MARTXOAREN 14AN LORTUTAKO
AKORDIOA

2007-2009RAKO AURREAKORDIOA
MAHAI SEKTORIALA
2008KO MARTXOAREN 14KO BILKURA

1.– Mugikortasunaren gaineko akordioa.

A) Akordio hau sinatu eta sei hilabeteko epean Mugikortasunari buruzko hitzarmen berri bat negoziatu eta izenpetzea. Negoziazio horretan honako alde hauek jasoko dira:

El compromiso de no externalización de los servicios que ya se acordó en el año 2005, y que vuelve a reafirmarse en este nuevo Acuerdo, apuesta nuevamente por un sistema global de nuestro sistema sanitario.

Debe destacarse finalmente el compromiso de crecimiento de la plantilla estructural de Osakidetza en un 5%, así como una nueva Oferta Pública de Empleo a desarrollar en el año 2008 y dos concursos de traslados anuales.

Atendiendo a las previsiones contenidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, referentes al derecho a la negociación colectiva, representación y participación, en el artículo 28.9 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de ordenación Sanitaria de Euskadi, la validez y eficacia del Preacuerdo requiere de su formal y expresa aprobación por el Consejo de Gobierno.

Por cuanto antecede, a propuesta del Consejero de Sanidad, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión celebrada el día 3 de junio de 2008,

DISPONGO.

Artículo 1.– Aprobar el Acuerdo adoptado en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad de fecha 14 de marzo de 2008.

Artículo 2.– Incorporar el mismo como anexo II del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud para los años 2007, 2008 y 2009.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 3 de junio de 2008.

El Lehendakari,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

El Consejero de Sanidad,
GABRIEL M.ª INCLÁN IRIBAR.

ANEXO AL DECRETO 106/2008,
DE 3 DE JUNIO

ACUERDO ADOPTADO EN EL SENO DE LA MESA
SECTORIAL DE SANIDAD DE FECHA
14 DE MARZO DE 2008

PREACUERDO 2007-2009
MESA SECTORIAL
SESIÓN DE 14 DE MARZO DE 2008

1.– Acuerdo de movilidad.

A) Negociación y suscripción en un plazo de seis meses desde la firma del presente Acuerdo de un nuevo pacto sobre Movilidad que contemple los siguientes aspectos:

1) 2000ko Mugikortasunaren Akordioa eguneratzea mugikortasun-modalitate desberdinei dagokienez.

2) Mugikortasun-prozesu berriak martxan jartzea, ospitaleetako barne-mugikortasuna edo derrigorrezko mugikortasuna, esaterako, bi kasuetan Osakidetzako zerbitzu-erakunde guztietan aplikazio-irizpide orokorak ezarriz.

3) Arlo honi dagokionez, Osakidetzako Osasunagatiko Lekualdatze Batzorde Korporatibo bat eratuko da, Akordio hau sinatu duten sindikatu bakoitzak izendatutako ordezkariak eta Administrazioak osatua. Batzorde horren eginkizunak izango dira: osasun arazoak direla eta, zerbitzu-erakunde bakoitzean konpondu ezin diren lanpostuak egokitzeko eskabideak aztertzea, hala nola, osasunagatiko lekualdatzea finkatzea eskatzen duten kasuak aztertu eta erabakitzea.

4) Behin betiko mugikortasun-prozedura azkar bat ezartzea zerbitzu-erakundeen artean, urtero bi lekualdatze-lehiaketa deitzea ahalbidetuko duena.

5) Administrari laguntzaile eta erabiltzailearekiko arretaren lanpostu funtzionalen % 10 erreserbatzea erizaintzako laguntzaileek betetzeko, administrari laguntzaileez gain, dagokion barneko mugikortasun-prozesu baten bidez, aldez aurretik euren gaitasuna egiaztatuz.

B) Zerbitzu-eginkizunetan eta barne-sustapenean mantentzen diren lanbide-sustapeneko prozedurak eguneratzea.

2.- Lanpostu funtzionalen dekretua garatzea.

Oinarritzat hartuta lanbidearen eginkizunak, kategoria profesional bakoitzean eskatzen diren ezagutza espezializatu teknikoak edo praktikoak, erantzukizun-maila hierarkikoa eta kudeaketaren erantzukizun-maila, Lanpostu Funtzionalen Dekretua garatzeko azterketa-, definizio-, negoziatio- eta akordio-prozesuari ekingo zaio, lanpostu desberdinen funtzioen definizioari eta gaitasunari dagokionez. Prozesu hori honako jarduerekin gauzatuko da:

1) Lanpostu desberdinen funtzioak aztertuz.

2) Lanpostu funtzional berriak egokitu eta sortuz.

3) Behin beharrezkotzat jotako lanpostu funtzional berriak sortutakoan, lanpostu horiei dagozkien ordainketak egokitzeko konpromisoa hartuko da. Benetako onarpena 2009ko uztailaren 1etik aurrera izango da.

4) Etengabeko jarraipen-sistema bat, teknikoa eta paritarioa, ezarriko da, alderdi horien gainean sor daitzekin eztabaidak jarraitu eta erabakitzeko.

1) Actualización del Acuerdo de movilidad del año 2000, respecto de las distintas modalidades de movilidad.

2) Incorporación de nuevos procesos de movilidad tales como la movilidad interna en ámbitos hospitalarios o la movilidad forzosa, estableciendo en ambos casos criterios generales de aplicación en el conjunto de las organizaciones de servicios de Osakidetza.

3) En este ámbito, existirá una Comisión Corporativa de Traslados por Motivos de Salud de Osakidetza, integrada por la Administración y por representantes del personal, designados por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, siendo las funciones de dicha Comisión el análisis de las solicitudes de adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud que no puedan ser resueltas dentro de cada organización de servicios, así como el examen y resolución de aquellos supuestos que conlleven una consolidación del traslado por motivos de salud.

4) Establecimiento de un procedimiento ágil de movilidad definitiva entre organizaciones de servicios, que permita la convocatoria anual de dos concursos de traslados.

5) Reserva de un porcentaje del 10% de puestos funcionales de Aux. Administración y At. Usuario para su cobertura por Auxiliares de Enfermería mediante el oportuno proceso de movilidad interno con acreditación previa de su aptitud, además de por personal de la categoría Auxiliar Administrativo.

B) Actualización de los procedimientos de promoción profesional sustentados en la Comisión de Servicios y la Promoción Interna.

2.- Desarrollo del Decreto de puestos funcionales.

Sobre la base de las tareas propias de la profesión, los conocimientos especializados técnicos y/o prácticos exigidos en cada categoría profesional, el nivel de responsabilidad jerárquica y el nivel de responsabilidad de gestión, se iniciará el proceso de estudio, definición, negociación y acuerdo respecto del desarrollo del Decreto de Puestos Funcionales en lo relativo a la definición de las funciones y competencias de los distintos puestos. Dicho proceso se llevaría a efecto conforme a las siguientes actuaciones:

1) Análisis de las funciones de los distintos puestos.

2) Adaptación y creación de nuevos puestos funcionales.

3) Una vez creados los nuevos puestos funcionales que se considere preciso, compromiso de adaptación retributiva de los mismos con reconocimiento efectivo a fecha de 1 de julio de 2009.

4) Establecimiento de un sistema permanente, de naturaleza técnica y paritaria, de seguimiento y resolución de las controversias que sobre estos aspectos pudieran surgir.

Aurreko lan horiek garatzeko epea 2009ko martxoaren 31n amaituko da, eta Akordio hau sinatu dutenek berariaz sortutako lan-batzordeak bideratuko ditu lan horiek.

3.– Aldi baterako kontratazioaren akordioa.

Aldi baterako kontratazioaren akordio berri bat negoziatuko da 2006ko Enplegu Publikoaren Eskaintza amaitutakoan, aldi baterako kontrataziorako zerrendak egiteko irizpideak ezarri eta gaurkotezko.

Langileen kontratazioaren kalitatea (iraupena) hobetzeko konpromisoa hartu da, 2008ko urria igarotakoan egin beharreko azterketa batean oinarrituta, egindako kontratazioak ikusita. Azterketa hori egin ostean kontratazioaren kalitatea hobetzeko proposamenak egingo dira guztion artean adostuta. Akordioaren Batzorde Paritarioak aurkeztutako neurrien jarraipen- eta berraztertze-sistema bateratu bat ezarriko da.

4.– Lan-Kontratadun Langileen Eta Funtzionarioen Estatutarizazioa.

2009ko martxoaren 31 baino lehen, lan-kontratadun langileen eta funtzionarioen estatutarizazioaren dekretua negoziatu, tramitatu eta aplikatzea, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren Legean eta Autonomia Erkidegoko langileen administrazio-egoeren Araudian ezarritakoaren arabera. Estatutarizazio-prozesu hori estatutarizazioak eragindako langileen borondatezkotasunean oinarrituta bideratuko da.

5.– Karrera / Garapen profesionala.

Garapen profesionalaren sistema Osakidetza talde profesional guztietan araututa azaroaren 22ko 395/2005, otsailaren 27ko 35/2007 eta 248/2007 Dekretuen bidez, honako egokitzapenak hitzartu dira:

1) GARAPEN PROFESIONALEKO SISTEMAN SARTZEA.

– Garapen profesionaleko sisteman sartzeko eremu subjektiboa Osakidetzan zerbitzuak eskaintzen dituen pertsonalari dagokio.

– Beste osasun-zentro batetik edo beste edozein administrazio publiko batetik datorren pertsonala baina Osakidetzan benetan zerbitzu-eginkizunean lan egiten duen pertsonala, mailaren aitortpena aurkeztu daiteke. Profesional horien ebaluazioa egokitu egingo da, Osakidetzan benetan egindako zerbitzuen arabera.

– Aldi baterako barne-sustapenean dagoen pertsonalak izendapen finkoa dueneko kategorian bakarrik izan dezake garapen profesionala, eta kategorian horri dagokion garapen profesionalaren osagarria jasotzeko eskubidea izango du.

– Administrazioan enplegu finkorik ez duen pertsonalak, deialdiaren ebazpenetan ezarritako baldintza

El plazo para el desarrollo de las anteriores tareas, a llevar a cabo mediante la oportuna comisión de trabajo creada al efecto por los firmantes del presente Acuerdo, finalizará el día 31 de marzo de 2009.

3.– Acuerdo de contratación temporal.

Negociación de un nuevo Acuerdo de contratación temporal al objeto de establecer y actualizar los criterios de contratación temporal y de elaboración de listas a dicho objeto, una vez finalizada la Oferta Pública de Empleo del año 2006.

Compromiso de mejora de la calidad (duración) de la contratación de personal, a partir de un estudio a realizar después del mes de octubre de 2008, a la vista de la contratación desarrollada, con las propuestas de mejora de la misma a formular de forma consensuada tras la realización del referido estudio. Se establecerá un sistema conjunto de seguimiento y revisión de las medidas planteadas por la Comisión Paritaria del presente Acuerdo.

4.– Estatutarización del personal laboral y funcionario.

Negociación, tramitación y aplicación antes del 31 de marzo de 2009 del Decreto de estatutarización del personal funcionario y laboral conforme a las previsiones de la Ley de Ordenación Sanitaria de Euskadi y del Reglamento de situaciones administrativas del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, llevándose a efecto dicho proceso de estatutarización sobre la base de la voluntariedad del personal afectado.

5.– Carrera/Desarrollo Profesional.

Regulado el sistema de Desarrollo Profesional en todos los grupos profesionales de Osakidetza, mediante los Decretos 395/2005, de 22 de noviembre, 35/2007, de 27 de febrero y 248/2007, se acuerdan las siguientes adaptaciones:

1) ACCESO AL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL.

– El ámbito subjetivo de acceso al sistema de desarrollo profesional será el personal que presta servicios en Osakidetza.

– El personal proveniente de otro servicio de salud o de cualquier otra administración pública, que preste servicios efectivos en Osakidetza en comisión de servicios podrá presentarse al reconocimiento de nivel. La evaluación de estos profesionales se adecuará en función de los servicios efectivamente prestados en Osakidetza.

– El personal que se encuentre en situación de promoción interna temporal únicamente podrá acceder al desarrollo profesional en la categoría en la que tiene el nombramiento fijo y tendrá derecho a percibir el complemento de desarrollo profesional correspondiente a dicha categoría.

– El personal sin relación de empleo fijo en la administración deberá reunir, además de los requisitos gene-

orokorrez gain, beste honako hauek ere bete beharko ditu:

1.– Garapen profesionala eskatzen duen kategorian berean gutxienez 3 urtez zerbitzuak eskaintzea Osakidetzan. Zerbitzu horiek aukeratutako deialdia baino aurre-aurreko 5 urte lehenagokoak izan behar dira.

2.– Gainera, deitutako Enplegu Publikoaren Eskaintzaren azken prozesuan parte hartzea, garapen profesionalerako aukeratutako kategoriako azterketa eginez. Salbuespenez, ezinbesteko kasuetan probara aurkeztu ez bada, kontuan hartuko da baldin eta azterketara aurkezteko eskabidea egin badu.

Pertsonal ez-finkoarentzako ebaluazio-prozedura, batez ere ebaluatzaileei eta ebaluazio-batzordeei dagokienez, dagokion deialdian zehaztu daiteke, eta bere emaitza hurrengo Enplegu Publikoaren Eskaintzetan baloratu ahalko da.

– Zerbitzu berezietan dauden profesionali eta sindikatu-ordezkaritzan dihardutenei antzinasunagatik dagokien mailaren gutxieneko puntuazioa emango zaie.

2) ZER HARTZEN DA EGINDAKO ZERBITZUTZAT GARAPEN PROFESIONALAREN ONDORIOETARAKO.

– Garapen profesionalaren ondorioetarako, honako hau hartzen da egindako zerbitzutzat: garapen profesionalerako maila aitortzeko aukeratu duten kategorian profesionalerako lanpostu funtzionalean eta lanbide-talde bereko edo goragoko lanbide-taldeko kategorietan zerbitzu aktiboan edo asimilatuan benetan egindako zerbitzuen denboraldia, araudiak lanbide sanitarioei buruz ezar dezakeen salbuespenak izan ezik.

Garapen profesionalaren eredia jarraitzeko batzorde teknikoan erabakiko da aitorpen-aukera egin duen kategoriakoa ez den beste lanbide-taldeetan edo kategorietan egindako zerbitzuen balioa.

– Lanbide-talde berean beste administrazio publikoetan egindako zerbitzuak % 50ean konputatuko zaizkio pertsonal finkoari. Era berean, egiaztatu egin beharko ditu aurkezten den deialdia baino hiru urte lehenago Osakidetzan, zerbitzu aktiboan edo asimilatuan, benetan egindako zerbitzuak, garapen profesionalerako aitorpen-aukera egin nahi duen kategorian.

– Barne-sustapenaren bidez ailegatu den pertsonala, kategorian ez badu gutxieneko denborarik, jatorrizko kategorian aurkez daiteke ebaluaziora.

rales que establezcan las resoluciones de convocatoria, los siguientes:

1.– Haber prestado al menos tres años de servicios en Osakidetza en la misma categoría desde la que se solicita el desarrollo profesional. Los servicios deben haber sido prestados en los cinco años inmediatamente anteriores a la convocatoria a la que se opta.

2.– Haber tomado parte en el último proceso de Oferta Pública de Empleo convocado, con realización efectiva del examen de la categoría desde la que opte. Excepcionalmente, si por causa de fuerza mayor no se presentó a la prueba, podrá considerarse siempre y cuando hubiese realizado la oportuna solicitud de presentación a la misma.

El procedimiento de evaluación para el personal no fijo, especialmente en lo relativo a los evaluadores y comités de evaluación, podrá ser adaptado en las respectivas convocatorias, y su resultado será objeto de valoración en la próxima y sucesivas Ofertas Públicas de Empleo.

– A los profesionales en situación de servicios especiales y los que se encuentran en ejercicio de funciones de representación sindical, se les asignará la puntuación mínima del nivel al que por antigüedad pudieran acceder.

2) CONSIDERACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS A EFECTOS DE DESARROLLO PROFESIONAL.

– Se consideran servicios prestados, a los efectos de desarrollo profesional, los períodos de tiempo de servicios efectivos en situación de servicio activo o asimilado, en el desempeño de puestos funcionales de la categoría profesional desde la que se opta al reconocimiento de nivel de desarrollo profesional y en categorías de grupo profesional superior, igual o inferior, con las salvedades que la normativa respecto a la ordenación de profesiones sanitarias establezca.

En la comisión técnica de seguimiento del modelo de desarrollo profesional se determinará el valor de los servicios prestados en grupos profesionales o categorías diferentes al de la categoría desde la que se opta al reconocimiento, que en todo caso se valorará un mínimo del 10%.

– Al personal fijo se le computarán los servicios prestados en otras administraciones públicas, en el mismo grupo profesional, a razón de un 50%. Igualmente deberá acreditar la prestación efectiva de servicios en Osakidetza en la categoría desde la que opta al reconocimiento del desarrollo profesional, en situación de servicio activo o asimilado, durante los últimos tres años previos a la convocatoria a la que se presente.

– El personal que habiendo accedido por promoción interna no reúna el requisito de tiempo mínimo de servicios prestados en la nueva categoría obtenida, podrá presentarse a la evaluación en la categoría de procedencia.

– Profesional bakoitza ohiko aldiko lehen deialdian aurkezten denean, mailara iristeko egindako zerbitzu hauek konputatuko dira: ezartze-aldian lortutako azken mailarako behar diren zerbitzuez gainekoak. Era berean, eta ebaluaziori dagokionez, aurreko sei edo zazpi urteko merituek hartuko dira kontuan, maila bakoitzari dagokion aldiaren arabera.

3) GARAPEN PROFESIONALEKO SISTEMAREN ORDAINKETA ONDORIOAK.

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, 35/2007 eta 248/2007 Dekretuetan jasotako kategoría guztiei portzentaje komunak (I. maila: % 6,70; II. maila: % 13,41; III. maila: % 17,89; IV. maila: % 24,58) aplikatuko zaizkie, I. eranskinean jasotzen diren lanbide-taldeko gehiengoaren duen kategoriaren ordainketei dagozkienak.

Garapen Profesionaleko sistema aplikatuzetik ondorioztatutako ordainketak, karrerako osagarriaren baitan sartzen dira. Karrerako osagarri hori osasun-zerbitzuetako pertsonal estatutarioaren Estatu Markoaren abenduaren 16ko 55/2003 Legearen 43.2.e) artikuluan arautzen da. Ordainketa horiek aldi-aldi egokitu eta eguneratuko dira, 2009ko uztailaren 1a baino lehen, urteroko Aurrekontuen Legeek edo beste lege batzuek xedatutako arabera, edo Akordio honen baitan ordainketaren xede diren kopuruak egokitzea errazte aldera lortuko diren akordioaren arabera, gure inguruko osasun-sistema batzuetan jasotzen direnekin bateragarri izan daitezten.

Ebaluazioa gainditu duen pertsonal ez-finkoak honako ondorio ekonomikoak izango ditu:

– 2006ko EPEan destinoa lortzen dutenek: lanpostuaz jabetzeko datatik aurrera edo, edozein kasutan, 2008ko ekainaren 1etik aurrera, lanpostuaz jabetzea antolakuntza-arrazoientatik atzeratzen bada.

– Gainerako pertsonal ez-finkoek: 2008ko EPEa amaitzen den datatik aurrera edo, edozein kasutan, 2009ko uztailaren 1etik aurrera.

4) ALDI BATERAKO EZARTZE ALDIAREN BEREZITASUNAK.

– Aldi baterako ezartze-aldian, ibilbide profesional osoaren ebaluazioa eta balorazioa egingo da, jardueraldiekin puntuazio bat emateko, eskura dugun informazioak hala eskatzen duenean. Antzinateanagatik tokatu ahal zaion mailara iristen ez direnei ebaluazio ostean lortutako puntuazioa osatuko zaie horretara ailegatzeko puntuazio gehigarri bat esleituta, guztiko gehieneko puntuazioa lortuz, zeinak ezin baitu inolaz ere 199 puntu gainditu A eta B titulazio-taldeein dagokionez, eta 110 puntu C, D eta E titulazio-taldeein dagokienez.

– En la primera convocatoria de la fase ordinaria a la que se presente cada profesional, se computarán para el acceso al nivel los servicios prestados que excedieran de los necesarios para el último nivel adquirido en la fase de implantación. Así mismo, y respecto a la evaluación se tomarán en consideración los méritos correspondientes a los seis o siete años anteriores, conforme al periodo que corresponda respectivamente a cada nivel.

3) EFECTOS RETRIBUTIVOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL.

A partir del 1 de enero de 2008 a todas las categorías contempladas en los Decretos 35/2007 y 248/2007 se pasará a aplicar los porcentajes comunes (Nivel I.–6,70%; Nivel II.–13,41%; Nivel III.–17,89%; Nivel IV.–24,58%) a las retribuciones de la categoría mayoritaria del grupo profesional recogidas en el anexo I del Acuerdo.

Las retribuciones derivadas de la aplicación del sistema de desarrollo profesional quedan encuadradas en el complemento de carrera regulado en el artículo 43.2.e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Estas retribuciones se adecuarán y actualizarán periódicamente de acuerdo con lo que dispongan las Leyes anuales de Presupuestos u otras disposiciones legales al efecto, o los acuerdos que en el marco del presente Acuerdo se alcancen con el fin de facilitar la adecuación de las cantidades objeto de retribución, haciéndolas competitivas con las contempladas en otros sistemas de salud de nuestro entorno, no más tarde del 1 de julio de 2009.

Para el personal no fijo que haya superado la correspondiente evaluación, los efectos económicos serán los siguientes:

– Quienes obtengan destino en la OPE-2006: desde la fecha de toma de posesión o en todo caso, si ésta se demorara por razones organizativas, desde el 1 de junio de 2008.

– Resto de personal no fijo: desde la fecha de la finalización de la OPE-2008, o en todo caso desde el 1 de julio de 2009.

4) ESPECIFICIDADES DEL PERIODO DE TRANSITORIO DE IMPLANTACIÓN.

– Durante la fase transitoria de implantación se realizará la evaluación y valoración del conjunto de la trayectoria profesional completa al objeto de asignar una puntuación a los periodos de actividad respecto de los que la información disponible así lo requiera. A quienes no alcanzaran el nivel que por antigüedad les hubiera podido corresponder, se les complementará la puntuación obtenida tras la evaluación mediante la asignación de una puntuación adicional para alcanzarlo, obteniendo una puntuación máxima total que en ningún caso podrá exceder los 199 puntos para los grupos de titulación A y B y los 110 para los grupos de titulación C, D y E.

– Aldi baterako epe bakoitzean egiteke dauden karrera profesionaleko deialdietan 2008ko urtarrilaren 1ean zerbitzu aktiboan edo asimilatuan dagoen pertsonal finkoa sartuko da.

5) GARAPEN PROFESIONALAREN EREDUAREN JARRAIPEN BATZORDE TEKNIKOA.

Garapen profesionaleko ereduari jarraitzeko Batzorde Paritario bat eratu da, Osakidetzaren ordezkariak eta Akordioa sinatu duten sindikatuen ordezkariak osatua. Batzordearen helburua da garapen profesionaleko sistema-inplementazioan ezarritako akordioak bultzatzea, baloratzea, jarraipena egitea eta betetzeaz arduratzea.

Batzordeak funtzio hauek izango ditu:

a) Baremo-irizpideak negoziatzea, eta zehazki, aldi baterako epeko deialdiarako ebaluazio-irizpide objektiboen pisua zehaztea eta irizpide horiek berrikustea ohiko epea martxan jartzeko deialdi horien kudeaketa amaitutakoan, irizpide horiek Osakidetzako profesionalen errealitatera egokitzeko. Lan hori, edonola ere, ezingo da egin 2009ko uztailaren 1a baino beranduago.

b) Gradu-aitorpenaren eta ebaluazio-prozeduren garapenaren gaineko informazioa jasotzea.

c) Akordio hau aplikatzean sor daitezkeen zalantzak argitzea.

Batzorde horren osaketa, azterketak eragindako profesionalen taldearen arabera egokitu beharko da, bere kideek une bakoitzean profesionali eskatzen zaien titulazio bera edo handiagoa izan behar dutelarik.

6.– Erizaintzaren egoera berezia.

Erizaintzak Osakidetzari etorkizun hurbilean sortuko dion egoera bereziaren aurrean, zeinetan zeregin berri bat izango baituen, Sistema Sanitario Publikoaren hurrengo erronken garapenean giltzarri izango dena, eta kontuan hartuta Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legeak bultzatutako aldaketak, hitzartu da kuantitatiboki nahiz kualitatiboki pisu handikoa den kolektibo profesional garrantzitsu honentzat aitorpen berezi bat onartzea gure osasun-sistemaren baitan.

Talde desberdinei egiten zaien aitorpen hori zehazteko eta bere rol profesional berriaren aitorpena egokitzeko, hitzartzen da B1 Taldeko lanpostu funtzionalen oraingo Osagarri Espezifikoaren urtean 2.404,36 eurotan gehitzea.

Osagarri espezifiko gehitu hori bi urtetan zehar jasoko da. Horrela, 2008an -urtarrilaren 1etik aurrera- aipatutako zenbateko horren % 75 kobratuko da, eta 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, berriz, % 100.

– Las convocatorias de carrera profesional que restan por llevarse a cabo dentro del correspondiente período transitorio incluirán en las mismas al personal fijo en situación de servicio activo o asimilado en fecha 1 de enero de 2008.

5) COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO DEL MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL.

Se crea una Comisión paritaria de seguimiento del modelo de desarrollo profesional compuesta por la representación de Osakidetza y de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo, con el objetivo de impulsar, valorar, hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la implementación del sistema de desarrollo profesional.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

a) negociación de los criterios de baremación y en concreto el peso de los criterios objetivos de evaluación para las convocatorias correspondientes al período transitorio y revisar los mismos una vez finalizada la gestión de estas convocatorias para la puesta en marcha del período ordinario, con el fin de adecuar tales criterios a la realidad de los profesionales de Osakidetza. Tal tarea se llevará a cabo en todo caso no más tarde del 1 de julio de 2009.

b) recibir información sobre el desarrollo de los procedimientos de evaluación y de reconocimiento de grado.

c) clarificar las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente Acuerdo.

La composición de esta comisión deberá adecuarse dependiendo del grupo profesional al que afecte el análisis, debiendo poseer sus miembros titulación de nivel igual o superior a la requerida a los profesionales de que se trate en cada momento.

6.– Situación específica de la Enfermería.

Ante la situación específica que plantea la Enfermería en el futuro inmediato de Osakidetza, en el que sin duda desempeñará un nuevo papel, clave en el desarrollo de los próximos retos del Sistema Público Sanitario, y teniendo en consideración los cambios impulsados por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, procede acordar un reconocimiento especial de este importante colectivo profesional, de gran peso, tanto cuantitativo como cualitativo, en nuestro sistema sanitario.

Como concreción de ese reconocimiento expreso a los diferentes grupos y su adecuación al reconocimiento de un nuevo rol profesional, se acuerda el incremento del actual Complemento Específico de los puestos funcionales del Grupo B1 en la cuantía anual de 2.404,36 euros.

La percepción de este incremento del complemento específico se realizará en el período de dos años. Así, en el año 2008 -con efectos a primero de enero- se percibirá el 75% del referido importe, y a partir del 1 de enero de 2009 se percibirá el 100% del mismo.

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, Erizaintzako jarduera ebaluatuko da Lehen Mailako Atentzioan, jarduera horren ezaugarriei dagokienez, zein diren eta aitorten ekonomikoa zehazteko.

7.– Familia eta lana bateratzea.

a) Baliabide materialak eskainiko dira (lokalak, altzariak, materiala, ...), langileentzako haurtzaindegiak jartzeko lantokietan.

b) Aldeek familia eta lana bateratzeko proposatu ditzaketan neurri berriak aztertze konpromisoa hartu da, Akordioan sartzeko eta akordioa indarrean dagoen bitartean aplikatzeko.

c) Akordioaren 44.2 artikulua (haurduntza lizentziari buruzkoa) emakume guztiei aplikatzea (ez bakarrik pertsonal sanitarioari), guardiak eta gauak erditze aurreko edo ondorengo hiru hilabetetan ez egiteari dagokionez.

8.– Lanaldia eta erretiroa.

a) Txandetan edo beti gauetz lan egiten duen 60 urtetik gorako langileen gaueko faktore zuzentzailea gehitzea. Faktore hori 1,25ekoa izango da. Faktore zuzentzaile hori bera aplikatuko zaio pertsonal horri igande eta jaiegunetan.

b) Azterketa aktuariala egiteko konpromisoa hartu da, Osakidetzak erretiro aurreratuak errazteko, Gizarte Segurantzari dagokionez ezarri daitezkeen arau garztailearen arabera.

c) Abenduaren 24ko eta 31ko gauetan egindako zerbitzuak gaueko eta jaieguneko kontzeptuagatik ezarritako balioaren bikoitza ordainduko da.

d) Soldatarik gabeko baimena onartu da, urte oso baterainokoa, Osakidetzan 15 urte osoko zerbitzu bakoitzeko. Baimen hori, gehienez bi urtetaraino luza daiteke 30 urteko zerbitzuengatik, langilea 65 urterekin erabat erretiratu aurre-aurreko bi urteetan hartzeko. Bi urte bitarteko epe horretan Gizarte Segurantzari osorik kotizatuko zaio baimena eman aurreko kotizazio-oinarrien arabera.

e) Aurreko puntuan aipatutako baimenaren aukera bat ere aurreikusten da, langilea 65 urterekin erabat erretiratu aurre-aurreko bi urte horietan langileak lanaldia murriztea, Akordioan ezarritako baldintzetan. Lanaldi-murrizketa horrek gutxienez ohiko lanaldiaren heren baten eta gehienez ohiko lanaldiaren erdiaren artekoa izan behar du, epe horretan Gizarte Segurantzari osorik kotizatuko zaiolarik, murrizketa eman aurreko kotizazio-oinarrien arabera.

Se procederá a realizar una evaluación objetiva de la actividad de la Enfermería en Atención Primaria con respecto a las particularidades de su desempeño a los efectos de su concreción y reconocimiento económico, con efectos a 1 de enero de 2008.

7.– Conciliación de la vida laboral y familiar.

a) Ofrecimiento de medios materiales (locales, mobiliario, material,...) para el establecimiento por parte de los/las trabajadores/as de guarderías en los centros de trabajo.

b) Compromiso de analizar nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que puedan ser propuestas por las partes, al objeto de su integración en el Acuerdo y aplicación efectiva durante la vigencia del mismo.

c) Aplicación del artículo 44,2, sobre licencia por gestación, a todo el personal femenino (no solo al personal sanitario) en relación con la opción de no realizar guardias y noches durante los tres meses anteriores y posteriores al parto.

8.– Jornada y jubilación.

a) Incremento del factor corrector nocturno del personal mayor de 60 años que trabaja a turnos o en turno fijo de noche, estableciéndolo en 1,25. El mismo factor corrector sería de aplicación a dicho personal respecto del trabajo en domingos y festivos.

b) Compromiso de realizar un estudio actuarial al objeto de facilitar por parte de Osakidetza las jubilaciones anticipadas, de acuerdo con el desarrollo normativo que en dicha materia de Seguridad Social pueda establecerse.

c) Los servicios prestados las noches de los días 24 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de los valores establecidos en concepto de nocturnidad y festivos.

d) Se establece un permiso sin sueldo de hasta un año por cada período completo de quince años de servicios en Osakidetza, pudiendo alcanzarse hasta un máximo de dos años por treinta años de servicios, a disfrutar durante los dos años inmediatamente anteriores a la jubilación total del trabajador a los 65 años, llevándose a efecto durante dicho periodo de hasta dos años la cotización completa en Seguridad Social conforme a las bases de cotización anteriores a la concesión de dicho permiso.

e) Alternativamente al permiso previsto en el punto anterior, se contempla la posibilidad de disfrute durante esos dos años anteriores a la jubilación completa a la edad de 65 años de una reducción de jornada en los términos del Acuerdo, reducción entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada ordinaria de trabajo, manteniendo la cotización completa a la Seguridad Social conforme a las bases de cotización anteriores a la concesión de dicha reducción.

9.– Antzinasuna.

Osagarri pertsonal bat ezarriko da, Auzitegi Gorenaren sententzia aplikatzearen ondorioz lerma ekonomikorik gerta ez dadin. Sententzia horren arabera, dagozkion hirurtekoak hobetzen diren unean betetzen duen kategoriaren arabera ordainduko da antzinasuna.

10.– Plantilla handitzea.

Osakidetzaren egungo egiturazko plantilla % 5 handitzeko konpromiso orokorra, horretarako 1.132 lanpostu gutxienez gehitu beharko direlarik, planteamendu hauek kontuan hartuta:

a) Egiturazko plantilla handitzeko konpromisoa talde profesional guztietan, 2007-2009 aldian, gutxienez 787 lanpostu gehituz, horrela banatuta:

LMTko medikuak eta pediatriak	202
At. Especializatuko medikuak	200
Lehen Mailako Atentzioko EUD	100
Emaginak	20
Fisioterapeutak	10
Teknikari espezialistak	35
Lehen Mailako Atentzioko Erabiltzaileak Atenditzeko langileak	50
Erizaintzako laguntzaileak	80
Beste kategoría batzuk (A2, C2, C3, D2, zeladoreak eta abar)	90

<i>Médicos EAP y Pediatras</i>	202
<i>Médicos At. Especializada</i>	200
<i>DUE's Atención Primaria</i>	100
<i>Matronas</i>	20
<i>Fisioterapeutas</i>	10
<i>Técnicos Especialistas</i>	35
<i>Personal Atención Usuario Atención Primaria</i>	50
<i>Aux. Enfermería</i>	80
<i>Otras categorías (A2, C2, C3, D2, celadores, etc.)</i>	90

b) Beharrezkotzat jotzen bada, zenbait unitateko lan-erritmoak eta lan-kargak aztertzeko konpromisoa, akordio hau sinatu duten alderdiekin batera, dotazio berrien esleitzeari dagokionez adostuta hartzen diren ondorioak onartuko direlarik. Konpromiso hori burutuko da adostuko diren Atentzio Especializatuko 15 unitatetan, akordio hau sinatu dutenekin adostutako ebaluazio-irizpide orokorren arabera, akordioa sinatu eta lehenengo zortzi hilabetetan. Era berean, adostu egin da edozein kasutan ere gutxienez EUDen 90 lanposturi eta erizaintzako laguntzaileen 25 lanposturi eragingo diela.

9.– Antigüedad.

Establecimiento de un complemento personal al objeto de evitar la merma económica derivada de la aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo que establece la percepción de la antigüedad en función de la categoría ostentada en el momento del perfeccionamiento de los respectivos trienios.

10.– Incremento de plantilla.

Compromiso general de crecimiento de la actual plantilla estructural de Osakidetza en un 5%, estimando para ello un crecimiento mínimo general de 1.132 plazas, en base a los siguientes planteamientos:

a) Compromiso de crecimiento de plantilla estructural en todos los grupos profesionales, en el periodo 2007-2009, por un mínimo de 787 nuevas plazas, conforme a la siguiente distribución:

b) Compromiso de analizar de manera conjunta con las partes firmantes, en los distintos centros de trabajo, los ritmos y cargas de trabajo de determinadas unidades que se estime hayan de ser objeto de dicho estudio, asumiendo las conclusiones que de manera consensuada pudieran obtenerse al respecto sobre asignación de nuevas dotaciones. Dicho compromiso se llevará a efecto en 15 unidades de Atención Especializada a acordar, conforme a los criterios generales de evaluación, consensuados con los firmantes del Acuerdo, en los ocho primeros meses desde la fecha de la firma del Acuerdo, acordando que en todo caso afectará a un número mínimo de 90 plazas de DUE y 25 de Auxiliar de Enfermería.

c) Aurreko ataleko konpromisoa bukatutakoan, Atentzio Espezializatuko beste 15 unitate batzuk adostuko dira azterlan hau berriro egiteko. Sei hilabetetan bukatzeko konpromisoa adostu da eta edozein kasutan ere gutxienez EUDen 90 lanposturi eta erizaintzako laguntzaileen 25 lanposturi eragingo diela.

d) Aurreko ataleko konpromisoa bukatutakoan, Atentzio Espezializatuko beste 15 unitate batzuk adostuko dira azterlan hau berriro egiteko. Sei hilabetetan bukatzeko konpromisoa adostu da eta edozein kasutan ere gutxienez EUDen 90 lanposturi eta erizaintzako laguntzaileen 25 lanposturi eragingo diela.

e) Ebaluazio-irizpideetarako proposamena:

- * Ohe-kopurua
- * Batezbesteko egonaldia
- * Errotazio-indizea
- * Pazienteen profila
- * Paziente periferikoen % (ektopikoak edo desplazatuak)
- * Arratsaldeko jarduera
- * Ingresu programatu/urgenteen zerrenda
- * Pertsonal-dotazioa oheko
- * Pertsonaleko errefortzuak erabiltzea aldi batean
- * Unitate bereziren batek agian behar izango dituen beste irizpide espezifiko batzuk

f) Konpromiso hauek bukatutakoan, metodologia hau erabiltzen jarraituko da unitateetako pertsonal ez fakultatiboaren dotazioak ezartzeko.

11.– Euskalduntzea.

a) Hizkuntz eskakizunak egiaztatzeko urtean deialdi bi egitea.

b) Ikasteko kreditua bukatuta edukitzeagatik IVA-Pek matrikula ordaintzen ez duenean, langile horiei Osakidetza euskera ikastaro horiek finantzatzea, zenbait baldintzatan.

c) Euskera ikasteko liberazioen diru-dotazioa % 30 handitzea.

d) Akordio hau sinatu dutenek Euskera Planaren Jarraipen Batzordea osatuko dute, alde batetik, Euskera Planaren abiaraztea ebaluatu, garatu eta sustatzeko eta beste alde batetik, horren esparru orokorrean euskeraren erabilera sustatzeko plan hori definitzeko profesional eta erabiltzaile euskaldunen arteko eguneroko harremanetan. Testuinguru horretan aztertuko da nola ezarri sistema bat, hizkuntz eskakizunak egiaztatzeko prozesuan arrakastarik ez duten langile finko euskaldunek Osakidetza ziurtagiri espezifiko bat lortu ahal izateko. Ziurtagiriak bermatuko du langile horrek baduela gaitasun-maila nahikoa euskerazko ahozko komunikazio-

c) A la finalización del compromiso del apartado anterior, se volverán a acordar otras 15 unidades de Atención Especializada donde se repetirá el análisis, con el compromiso de su finalización en el plazo de 6 meses, acordando así mismo que en todo caso afectará a un número mínimo de 90 plazas de DUE y 25 de Auxiliar de Enfermería.

d) A la finalización del compromiso del apartado anterior, se volverá a acordar otras 15 unidades de Atención Especializada donde se repetirá el análisis, con el compromiso de su finalización en el plazo de 6 meses, acordando así mismo que en todo caso afectará a un número mínimo de 90 plazas de DUE y 25 de Auxiliar de Enfermería.

e) Propuesta de criterios para la evaluación:

- * Número de camas
- * Estancia media
- * Índice de rotación
- * Perfil de pacientes
- * % de pacientes periféricos (ectópicos o desplazados)
- * Actividad de tarde
- * Relación de ingresos programados/urgentes
- * Dotación de personal por cama
- * Utilización de refuerzos de personal durante un período
- * Otros criterios específicos que alguna unidad pudiera precisar por su singularidad

f) Una vez finalizado estos compromisos se continuará aplicando esta metodología para la determinación de las dotaciones de personal no facultativo de las unidades.

11.– Euskaldunización.

a) Realización de dos convocatorias anuales de acreditación de perfiles lingüísticos.

b) Financiación por parte de Osakidetza, en determinadas condiciones, de cursos de euskera a aquellos trabajadores a los que el IVAP no les facilite la matrícula por tener agotado su crédito para el aprendizaje.

c) Incremento en un 30% de la dotación económica para liberaciones de aprendizaje de euskera.

d) Existirá una Comisión de Seguimiento del Plan de Euskera de Osakidetza, integrada por los firmantes del presente Acuerdo, para la evaluación, desarrollo y fomento de su puesta en marcha, y definición en el marco general del mismo del plan de impulso de la utilización del euskera en la relación cotidiana entre los profesionales y los usuarios vasco-parlantes. En ese marco, se valorará el establecimiento y el alcance de un sistema para que los trabajadores fijos vasco-parlantes que no accedan con éxito al proceso de acreditación de perfiles lingüísticos, obtengan una certificación específica de Osakidetza, sobre la posesión de un nivel suficiente

an eta horrela, deitzen diren mugikortasun-prozesuen barruan, derrigortasun-data igarota duten lanpostuetan lanean hasteko aukera izango du.

12.– Guardiak (etengabeko atentzioa).

Guardiak ordaintzea orduko balioan (I. eranskina + Ospitalizazioko osagarria; zati urteko lanaldi arruntaren orduak), hiru urteko aldi batean (2007-2009), etengabeko atentzioko zerbitzu asistentzialak egiten dituzten kategoría guztiei, eskualde sanitarioetako landa-inguru-neetako guardiak barne.

13.– Zerbitzuak kanporatzea.

Osakidetzak konpromisoa hartzen du beste arlo edo zerbitzu batzuk ez kanporatu edo pribatizatzeke.

Dena dela, eta salbuespeneko kasuetan, Ente Publikoak berak lehenatasunez hartuko du bere gain arlo edo zerbitzu hori.

Edozein kasutan ere, eta jadanik badiren zerbitzuak azpikontratatu edo kanpora ateratzeari dagokionez, baldintza hauek bete beharko dira:

– Azpikontrataturako enpresetako langileei bermatuko zaie gutxienez, ordainsariei eta lan-baldintzei dagokionez, euren jardueragatik aplikatu behar zaien sektore-hitzarmena, homologatzeko beharrezko prozesuak betetzen badira.

– Azpikontrataturako zerbitzuak esleitzen zaizkion enpresek ezin izango dizkiote zerbitzu horiek hirugarren enpresa bati esleitu.

– Zerbitzu bera berriro esleitzen denean, eta plantillen egonkortasuna lortu ahal izateko, esleipendun berri horiek bermatu behar izango dute langileen subrogazioa.

– Baldintza-pleguez Lan Arriskuak Prebenitzeko Legea bermatzeaz gain, ezbehar-indizerik txikiak saritu beharko dituzte.

– Plantilla egonkorreko indizerik altuena duten enpresak sarituko dira.

– Euren jarduera burutzeko, enpresa esleipendunek harreman zuzena izaten badute Osakidetzako bezeroekin, enpresa horiei eskatu beharko zaie Hizkuntz Normalizazioko Planak ezarritako baldintzak betetzea arlo edo alde horietarako.

– Osakidetzak hilabeteko epean ondorengo alderdien berri emango die arlo horretako langileen ordezkariak:

- * Enpresa esleipendunaren identitatea.
- * Kontrataren helburua eta iraupena.
- * Langile-kopurua eta kontratatzeke moduak.
- * Jarduera garatuko den lekua.

de capacitación para la comunicación oral en euskera, resultando dicha certificación habilitante a efectos de facilitar el acceso a plazas con fecha de preceptividad vencida en los procesos de movilidad que puedan ser convocados.

12.– Guardias (atención continuada).

Pago de las guardias a valor hora (anexo I + Complemento de hospitalización; dividido entre las horas de la jornada anual ordinaria), en un periodo de tres años (2007-2009), a todas las categorías que presten servicios asistenciales de atención continuada, incluyéndose las guardias en las zonas rurales de las comarcas sanitarias.

13.– Externalización de servicios.

Osakidetza asume el compromiso de no externalizar o privatizar nuevas áreas o servicios.

No obstante, y ante situaciones excepcionales, se priorizará la asunción del área o servicio por el propio Ente Público.

En todo caso, y en relación con las subcontrataciones o externalizaciones de servicios existentes, se deberán cumplir las siguientes condiciones:

– Los/as trabajadores/as de las empresas subcontratadas 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, mientras se den los procesos necesarios de homologación.

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

– En las sucesivas adjudicaciones de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las nuevas adjudicatarias la subrogación de los/as trabajadores/as.

– Los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y primarán la consecución de los índices de siniestralidad más bajos.

– Se primará a las empresas con mayor porcentaje de plantilla estable.

– A las empresas adjudicatarias en cuya actividad se establezcan relaciones directas con los/as usuarios/as de Osakidetza, deberán exigírseles el cumplimiento de los requisitos marcados en el Plan de Normalización Lingüística para dichas Áreas o Zonas.

– Osakidetza procederá a informar, en el plazo de un mes, a los representantes de los/as trabajadores/as correspondientes a su ámbito, de los siguientes aspectos:

- * Identidad de la empresa adjudicataria.
- * Objeto y duración de la contrata.
- * Número de trabajadores/as de la misma, y modalidades de contratación.
- * El lugar en que se desarrollará la actividad.

Goian aipatutako horiek kontrataziorako baldintza orokorren pleguan sartu behar izango dira akordio hau sinatu eta gehienez hiru hilabeteko apean.

Osakidetzak, akordio hau sinatuta, bere gain hartzen du Bizkairako ikuztegi zerbitzu propioa sortzeko konpromisoa. Konpromiso horren arabera, zerbitzua akordio honen indarraldian zehar abiaraziko da eta Osakidetzako zentroek azpikontrataturako zerbitzuak arian-arian hartuko ditu Osakidetzak bere gain, dagozkien kontratuak amaitu ahala.

14.– Autokontzertazioa.

Printzipio orokor gisa, aldi baterako kontratazioari emango zaio lehentasuna, Osakidetzako aldi baterako kontratazioko zerrendetan dauden langileen bidez, ezinezkoa denean izan ezik. Azken kasu horretan itxaron-zerrendako produktibitate-osagarriaren bidez ordainduko da.

Adostutakoaren jarraipena egin ahal izateko, Osakidetzak bidaliko dizkie Akordioaren Batzorde Paritario-kokideei betetze-mailaren gaineko aldizkako txostenak, sei hilez behin.

15.– Enplegu publikorako eskaintza 2008.

2008an egingo den Enplegu Publikorako Eskaintza-gainean, bere egunean adostu zena, gutxienez 2.000 lanpostu sartzeko konpromisoa hartu da, prozesua behin betiko ebazten denean zenbatu beharreko kopurua, lanpostu sortu berriak eta prozesuan zehar sortzen diren lanpostu hutsak gehituz.

16.– 2007-2009 akordioaren gehigarriak.

a) Pertsonal fakultatiboari buruz aipatutakoek kategoria guztietarako balio dute, hala dagokionean.

b) 10. artikulua 4. atalak, Lehen Mailako Atentzioko Foroari dagokionak, landa-inguruneke erizaintzako pertsonalaren trebakuntza ere jasoko du.

c) Konpromisoa hartu da zentroetako diplomatu sanitarioen osasun-zientzietako irakaskuntzako tutoreen figurak 2008ko abenduaren 31 baino lehen arautzeko, horrela aitortpen ekonomikoa eman eta karrera profesionalean baloratzeko.

d) Osakidetzak onartu du prestakuntzan dauden emaginentzako (BAEE) plaza gehiago eskaintzeko birtartekoak jartzea. Halaber onartu da akordio hau sinatu eta hiru hilabeteko epean azterketa bat egitea, eremu horretako langileen aldi baterako aitortpen ekonomikoa egin ahal izateko, aitortpen hori onartuko balitz.

e) Ikastaroak egiten badira Osakidetzak hala eskatuta, ikastaro horietan emandako denbora guztia benetan lan egindako denboratzat hartuko da (19. artikulua).

La inclusión de los extremos anteriormente mencionados en los pliegos de condiciones generales de contratación se efectuará en el plazo máximo de tres meses tras la suscripción del presente acuerdo.

Osakidetzak asume en la suscripción del presente Acuerdo el compromiso específico sobre la creación por parte del ente público de un servicio propio de Lavandería para Bizkaia, comprometiendo su puesta en marcha durante la vigencia del Acuerdo, para la asunción paulatina de los servicios subcontratados por los centros de Osakidetzak según vayan venciendo los respectivos contratos.

14.– Autoconcertación.

Como principio general se priorizará la contratación temporal, realizándose con personal que esté en las listas de contratación temporal de Osakidetzak, salvo cuando no sea posible, en cuyo caso se retribuirá mediante el complemento de productividad de lista de espera.

A efectos de poder realizar un seguimiento de lo acordado, Osakidetzak remitirá a los componentes de la Comisión Paritaria del Acuerdo informes periódicos sobre el grado de cumplimiento, que tendrán carácter semestral.

15.– Oferta Pública de Empleo 2008.

En relación con la Oferta Pública de Empleo a llevar a cabo el año 2008, en su día pactada, se adopta el compromiso de incluir en la misma un número mínimo de 2.000 plazas, a computar al momento de la resolución definitiva del proceso, agregando las plazas de nueva creación así como las vacantes que se vayan generando a lo largo del proceso.

16.– Aspectos adicionales al Acuerdo 2007-2009.

a) Las menciones realizadas al personal facultativo se entenderán realizadas a la totalidad de las categorías, cuando así procediera.

b) El artículo 10, apartado 4, relativo al Foro de Atención Primaria, incluirá así mismo la formación del personal de enfermería del medio rural.

c) Se adopta el compromiso de regular con anterioridad al 31 de diciembre de 2008 las distintas figuras de tutores de docencia de las distintas especialidades de Ciencias de la Salud de diplomados sanitarios de los diversos centros de cara a su reconocimiento económico y valoración en la carrera profesional.

d) Se adopta por Osakidetzak el compromiso de desplegar los medios precisos para el incremento de las plazas a ofertar para matronas en formación (EIR), así como la realización de un estudio en el plazo de tres meses tras la suscripción del presente Acuerdo para afrontar el eventual reconocimiento económico transitorio de los profesionales de esta área.

e) En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de Osakidetzak, la totalidad del tiempo dedicado a los mismos será computada como tiempo de trabajo efectivo (artículo 19).

f) 38.9. artikulua. Zerbitzu-beharrak direla eta, zuzendaritzak langileei egutegian jarritako oporrak aldatzen badizkie, bi lanegunen konpentsazioa benetako lanordu bezala kontatuko da.

g) 54. artikulua. Baimena ematea BAME (Barne Mediku Egoiliarra) edo BAEE (Barne Erizain Egoiliarra) azterketa egitera joateagatik.

h) Sei hilabeteko epean onartuko da Osakidetzan lanean sexu-erasoei aurre egiteko protokoloa.

i) Sei hilabeteko epean onartuko da Osakidetzan sexuagatik bazterkeriari aurre egiteko protokoloa.

j) Osakidetzako Zuzendaritzaren eta sindikatu sinatzaileen artean formalizatuko da Osasun Sistema Publiko langileak ez erasotzeko adierazpen publikoa.

k) Lehen Mailako Atentzioan larunbatetan eman beharreko zerbitzuak betetzeko sistema aztertu eta adostuko da berau antolatzeko eta ordaintzeko berriazko sistema bat erabiliz. Sistema hori eta berorren ordainsari-ondorioak 2008ko beranduenik uztailean lehen hasiko dira.

l) Akordioaren 97. artikuluan jasotzen da pertsonal medikoari osagarri pertsonala aitortzen zaiola lanpostu berriak sortzearen ondorioz kupoak birbanatzen direnean. Hori guztia aplikatuko zaio egoera berean dagoen kupo eta zonako erizaintzari eta EAPko pertsonalari ere.

m) 103. artikulua hiruugarren paragrafoko betekizuna, ospitalizazioko osagarriari buruzkoa, kentzea adostu da.

n) Konpromisoa hartu da normalizatutako jardunaldia gainditzen duten ohiko jardunaldiengatik edo estandarizatu gabeko ordutegiengatik sortzen diren egoerak sei hilabeteko epean aztertzeko, balizko mantenu-ordaina edo aplikatu beharreko sistemari dagokionez.

ñ) Konpromisoa hartu da Lehen Mailako Atentzioan Erizaintzako pertsonalari ohiko jardunaldian lan baldintza bereziak ordaintzeko moduak adosteko, batik batik, lehen mailako atentzioan sakabanatutako zentro bitan edo gehiagotan emandako zerbitzuengatik.

o) Akordioaren 20. artikuluan jasotako borondatezko erretiroagatik sariak gehitu egingo dira, ondorengoak izango direnak:

f) Artículo 38.9. En el supuesto de que por necesidades del servicio la dirección modifique al personal la fecha de disfrute de sus vacaciones, ya establecidas en el calendario, la compensación de los dos días laborables será computada en horas efectivas de trabajo.

g) Artículo 54. Incluir la licencia por acudir a la realización del examen MIR o EIR.

h) Se aprobará en el plazo de seis meses un protocolo ante situaciones de acoso sexual en el trabajo en Osakidetza.

i) Se aprobará en el plazo de seis meses un protocolo ante situaciones de discriminación por razón de sexo en Osakidetza.

j) Se formalizará una declaración pública conjunta entre la Dirección de Osakidetza y los sindicatos firmantes a favor de la no agresión a los profesionales del Sistema Público Sanitario.

k) Se procederá a estudiar y acordar el sistema de cobertura de los servicios a prestar las jornadas de sábado en Atención Primaria, bajo un sistema de organización y retribución específicas, iniciando tal nuevo sistema su puesta en marcha y efectos retributivos no más tarde del 1 de julio de 2008.

l) La referencia contenida en el artículo 97 del Acuerdo sobre el reconocimiento de un complemento personal al personal médico de atención primaria como consecuencia de procesos de creación de empleo que puedan conllevar redistribución de cupos, se entenderá extendida así mismo al Personal de Enfermería de cupo y zona y APD que se encuentre en la referida situación.

m) Se acuerda suprimir el requisito del tercer párrafo del artículo 103, relativo al complemento de hospitalización.

n) Compromiso de estudiar en el plazo de seis meses las diversas situaciones producidas con motivo de jornadas ordinarias que superen la jornada normalizada o en horarios no estandarizados, en lo relativo a la eventual indemnización por manutención o sistema a aplicar.

ñ) Se adquiere el compromiso de realizar y acordar formas de compensación del personal de Enfermería de Atención Primaria para los supuestos especiales de trabajo durante la jornada ordinaria, particularmente aquellos casos de prestación de servicios en dos o más centros dispersos de atención primaria.

o) Se procederá a incrementar las primas por jubilación voluntaria contempladas en el artículo 20 del Acuerdo, que pasan a ser las siguientes:

Adina	Hileko-kopurua
60 urte	21 hileko
61 urte	17 hileko
62 urte	13 hileko
63 urte	7 hileko
64 urte	4 hileko

p) Akordioaren I. eranskinen 1. puntuan (OLT/EUD Espezialisten kategoriaren zerrenda) Lan-Osasuneko Unitateak sartuko dira.

q) Lan-osasuneko Osakidetzako sistema korporatiboaren OHSAS egiaztapenaren prozesua dela eta, prebentzioko ordezkariak horretarako denbora gehiago behar izango dutela kontuan izanda, akordio hau sinatzen duten sindikatuetako prebentzioko ordezkariak horretarako behar izango duten ordu-kreditua egokituko da.

r) Senideen gaixotasun larria, ospitalizazioa edo heriotzagatiko lizentzia dela eta, akordioaren 47.1. artikuluan a) eta b) ataletan jasotako egun baliodunen aipamena ulertuko da karteldegia araberako lanegun efektiboei buruzkoa dela, txandaka lan egiten duten langileentzat.

KULTURA SAILA

3674

AGINDUA, 2008ko maiatzaren 15ekoa, Kultura sailburuarena, Ondarroako (Bizkaia) Alfonso XIII-ren zaldain birakaria, Kultura Ondasun gisa, Monumentu izendapenez, Euskal Kultura Ondarearen Zerrenda Orokorrean sartzeko dena.

Euskal Autonomia Erkidegoak, Konstituzioaren 148.1.16. eta Estatutuaren 10.19. artikuluen babesean, eskumen osoa bereganatu zuen Kultura Ondarearen gaiari dagokionez. Aipatutako eskumen horretan oinarrituz, Euskal Kultura Ondareari buruzko uztailaren 3ko 7/1990 Legea onartu zen, kultura-interesa duten Euskal Autonomia Erkidegoko ondasunak deklaratzeko prozedurak arautzen dituen.

2008ko martxoaren 6ko Kultura, Gazteria eta Kirol sailburuordearen Ebazpenaren bidez Ondarroako (Bizkaia) Alfonso XIII-ren zaldain birakariak aurkezten zuen balio kulturala eta indarrean dagoen legedia ikusirik, Euskal Kultura Ondarearen Zerrenda Nagusian Sartzeko espedienteari hasiera eman zitzaion. Ebazpen

Edad	N.º mensualidades
60 años	21 mensualidades
61 años	17 mensualidades
62 años	13 mensualidades
63 años	7 mensualidades
64 años	4 mensualidades

p) Se incluirán en el anexo I, punto 1, del Acuerdo (relación de categoría ATS/DUE Especialista) las Unidades de Salud Laboral.

q) En el marco del proceso de acreditación OHSAS del sistema corporativo de Osakidetza de Salud Laboral, y teniendo en cuenta el incremento de actividad que a tal fin se requerirá a los delegados de prevención, se adaptará el tiempo necesario de crédito horario que por tal motivo deban dedicar los delegados de prevención de los sindicatos firmantes del presente acuerdo.

r) La referencia a los días hábiles contenida en el artículo 47.1, apartados a) y b), del Acuerdo, en relación a la licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes se entenderá realizada a los días efectivos de trabajo según cartelera, para el personal con sistema de trabajo a turnos.

DEPARTAMENTO DE CULTURA

3674

ORDEN de 15 de mayo de 2008, de la Consejera de Cultura, por la que se inscribe la Pasarela giratoria Alfonso XIII, sita en Ondarroa (Bizkaia) como Bien Cultural, con la categoría de Monumento, en el Inventario General del Patrimonio Cultural Vasco.

La Comunidad Autónoma del País Vasco, al amparo del artículo 148.1.16 de la Constitución y a tenor del artículo 10.19 del Estatuto de Autonomía, asumió la competencia exclusiva en materia de Patrimonio Cultural, en cuyo ejercicio se aprueba la Ley 7/1990, de 3 de julio, del Patrimonio Cultural Vasco.

El Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes, a la vista del interés cultural de la Pasarela giratoria Alfonso XIII, sita en Ondarroa (Bizkaia), fundamentado en su valor cultural, y a tenor de lo dispuesto por la normativa legal aplicable, resolvió incoar mediante Resolución de 6 de marzo de 2008, publicada en BOPV n.º 71, de