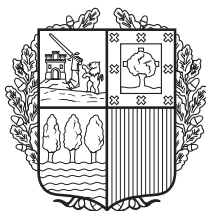


EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA



BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO

Itundutako posta-ordaina: 8/98

Internet
www.euskadi.net

Franqueo concertado: 8/98

Administrazioa: Donostia kalea, 1
Legetzko Gordailua: VI - 286 - 78 - VITORIA-GASTEIZ

Administración: c/ Donostia-San Sebastián, 1
Depósito Legal: VI - 286 - 78 - VITORIA-GASTEIZ

Bestelako Xedapenak

OSASUN SAILA

235/2007 DEKRETUA, abenduaren 18koa, 2007., 2008. eta 2009. urteetarako Osakidetzako langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzen duena.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE SANIDAD

DECRETO 235/2007, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud, para los años 2007, 2008 y 2009.

ABENDUAREN 18KO 235/2007 DEKRETUARI
DAGOKION ERANSKINA

2007., 2008. eta 2009.
URTEETARAKO OSAKIDETZAKO
LANGILEEN LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN
DITUEN AKORDIOA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.— Helburua.

Osakidetza Ente Publikoaren zerbitzupean, hitzar-menaren barruan, lanean diharduten langileen lan-baldintzak arautzea da Akordio honen helburua.

2. artikulua.— Hartzen dituen langileak.

1.— Akordio honek ondoko zerrendan aipatzen diren Osakidetza Ente Publikoko langileak hartzen ditu:

a) Osakidetzako zerbitzu-erakundeetako karrerako funtzionarioak.

b) Langile estatutario finkoak.

c) Egiturazko plantillaren muga barruan baimenduta, beharrianak betetzeko lanpostu interinoa duten langile estatutarioak edo funtzionarioak, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren Legeak ezartzen dituen sarbide-mekanismoen arabera ohiko jardunbidez betetzen ez diren bitartean.

d) a), b) eta c) ataletako langileen ordezkapenak betetzeko pertsonala, izendapenaren egoerak irauten duen gehieneko denboraz, dagozkion ataletan ezarritako arauen arabera.

2.— Behin-behineko kontratuko lan-harremana duten langile estatutarioei ere akordio honetako ondorengo puntuak, baita berariaz beraiei aplikatzeko zehaztutako direnak ere, aplikatuko zaizkie:

a) Ordainsariak eta lanaldia.

b) Lizentziak eta baimenak, atalean-atalean jasotakoaren arabera.

c) Istripu, bizitza eta erantzukizun zibilari buruzko aseguruak.

d) Azterketa medikoak.

3.— Era berean, akordio hau aplikatuko zaio Osasun Zientzietako espezialistarako prestakuntzan dagoen lan-kontratuko pertsonal egoliarrari, lan-kontratuko lan-harreman egotiar berezi hori arautzen duen urriaren 6ko 1146/2006 Errege Dekretuaren arabera nahia-taez aplikatu behar diren alderdiak izan ezik.

ANEXO AL DECRETO 235/2007, DE 18 DE
DICIEMBRE

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA-
SERVICIO VASCO DE SALUD, PARA LOS AÑOS 2007,
2008 Y 2009.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en el Ente Público de derecho privado Osakidetza comprendido en su ámbito personal de aplicación.

Artículo 2.— Ámbito personal.

1.— El presente Acuerdo será de aplicación al personal de Osakidetza que se halle incluido en la siguiente relación:

a) El personal funcionario de carrera de las organizaciones de servicios de Osakidetza.

b) El personal estatutario fijo.

c) El personal con relación de empleo estatutaria o funcionarial de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, en tanto no sean objeto de cobertura ordinaria por los mecanismos de acceso y provisión que establece la Ley de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

d) El personal para la cobertura de sustituciones del personal incluido en los apartados a), b) y c), por el tiempo máximo que dure la situación objeto de nombramiento, conforme a la regulación establecida en los artículos correspondientes.

2.— Este Acuerdo será igualmente de aplicación al personal con relación de empleo estatutaria de carácter eventual en las previsiones relativas a las materias que a continuación se enumeran, así como aquellas otras que expresamente se determinen como aplicables a este personal.

a) Retribuciones y jornada.

b) Licencias y Permisos, conforme a la regulación contenida en cada uno de los artículos correspondientes.

c) Seguros de accidentes, vida y responsabilidad civil.

d) Revisiones médicas.

3.— De la misma manera, el presente Acuerdo será de aplicación al personal laboral residente en formación como especialista en Ciencias de la Salud, con la excepción de aquellos aspectos que le resulte de necesaria aplicación conforme al Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula dicha relación laboral especial de residencia.

4.– Behin-behineko lan-harreman estatutarioa duten langileei, etengabeko atentzioko zerbitzuak emateko, ondorengo puntuak aplikatuko zaizkie, beti ere aldi baterako, pertsonal hori ohiko izendapenaren bidez zerbitzuak egitera pasatu arte oraingoak aldatuta:

a) Ordainsariei eta atentzio iraunkorra emateari dagokienez, norberaren izendapenetan xedatutakoa hartu da kontuan.

b) Lizentzia eta baimenei dagokienez, akordio honetako puntuak aplikatuko zaizkie, dagozkien ataletako arauen arabera. Betiere, egunetan zehaztutako aldiak hartzeko, egutegiko egunak bezala neurtuko dira, egitate kausatzailearen egunetik aurrera.

c) Orokorrean, oporraldia hartzeko, 28 lanegun dago, larunbatak lanegunak izanik, urtebeteko iraupena duten kontratuetan, aurreko hamaika hiletako ordainsarien batez bestekoaren arabera ordainduko dena. Urtebete baino gutxiagoko izendapenetan, kontzeptu honi dagokion likidazioa egingo da irizpide horren proportziozko aplikazioaren arabera.

d) Hala istripu, bizitza eta erantzukizun zibileko aseguru, nola azterketa medikoei, Akordio honetako puntuak aplikatuko zaizkie.

5.– Honako hauek gelditzen dira espreski eta banan-banan Akordio honetatik kanpo:

a.– 1. EAP sanitario lokala eta kupo eta zonakoa.

Akordio honen aplikazio-eremutik kanpo egon arren, bai EAP pertsonal sanitario lokalari bai kupo eta zonako pertsonalari aplikatzekoak izango dira akordio honetako xedapenak ondorengo arloei dagokienean:

a) Aurrerakinak.

b) Nomina aurreratzea.

c) Istripu pertsonalen aseguru-poliza, erantzukizun zibilaren eta bizitzarena.

d) Zerbitzuaren kalte-ordainak.

e) Betetzen duen lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena duten lanbide hobekuntzako ikasketak egiteko laguntza.

f) Erretiroa eta borondatezko erretiroagatiko ordainsariak.

g) Gaixotasun edo istripuengatiko lizentzia.

h) Norberaren edo senideen ezkontzagatiko, edo bizikidetzaren egonkorragi ekiteagatiko lizentzia.

4.– Al personal con relación de empleo estatutaria de carácter eventual para la prestación de servicios de atención continuada le serán de aplicación las previsiones que a continuación se indican, todo ello con carácter transitorio hasta tanto este personal pase a prestar servicios con nombramiento ordinario por conversión de los vigentes contratos de atención continuada:

a) En materia de retribuciones y prestación de atención continuada se estará a lo dispuesto en sus correspondientes nombramientos.

b) En materia de licencias y permisos, le serán de aplicación las previsiones contenidas en el presente Acuerdo, conforme a la regulación contenida en cada uno de los artículos correspondientes. En todo caso, a efectos de disfrute, los períodos de tiempo fijados en días se computarán siempre con carácter de días naturales, a contar desde la fecha del hecho causante.

c) A efectos del disfrute de vacaciones con carácter general, corresponderá un período de 28 días laborales, computándose los sábados como laborales, en aquellos nombramientos de duración de un año, que será retribuido conforme a la media de las retribuciones percibidas por este concepto en los once meses anteriores. En nombramientos de período inferior a éste, se procederá a la liquidación que corresponda por este concepto de acuerdo a la aplicación proporcional de este criterio.

d) Tanto en materia de seguros de accidente, vida y responsabilidad civil, como en materia de revisiones médicas le serán de aplicación las previsiones contenidas en el presente Acuerdo.

5.– Quedan expresa y personalmente excluidos de la aplicación del presente Acuerdo:

a.– Personal APD sanitario local y de cupo y zona.

No obstante estar expresamente excluidos del ámbito personal de aplicación, tanto al personal sanitario local APD como al personal de Cupo y Zona les serán de aplicación las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo con relación a las siguientes materias:

a) Anticipos.

b) Adelantos de nómina.

c) Póliza de Seguro de Accidentes personales, Responsabilidad Civil y Vida.

d) Indemnización por razón de servicio.

e) Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.

f) Jubilación y primas por jubilación voluntaria.

g) Licencia por enfermedad o accidentes.

h) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.

i) Haurduntza, erditze, edoskitze, adoptatu edo har-tzeagatikozko lizentzia.

j) Aitasunagatikozko lizentzia.

k) Senideen gaixotasun larri, ospitaleratze edo herio-tzagatikozko lizentzia.

l) Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak be-tetzeko lizentzia.

m) Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

n) Norberaren eginkizunetarako lizentzia, sei egu-netan zehaztu dena.

ñ) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egite-kozko lizentzia.

o) Azterketetara joateko baimena.

p) Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.

q) Norberaren gauzetarako baimena.

r) Genero-indarkeriarengatikozko lizentzia.

s) Ume prematuroen edo beste edozein arrazoiaren-gatik erditze ondoren ospitaleratuta jarraitu behar du-ten umeen jaiotzarengatikozko lizentzia.

t) Oso gaixotasun larria izateagatik lehenengo gra-duko senide bat zaintzeko lizentzia.

u) Gobernu kanpoko erakundeekin lan egiteko bai-mena.

v) Oporrak.

b.– Osakidetza Zuzenbide Pribatuko Ente Publikoa-ri atxikita dagoen Erkidego Autonomoko Administra-zio Orokorreko pertsonal funtzionarioa, lan-baldintzak arautzen dituen euren akordio propioa aplikatuko zaie-lako. Araubide honek araubide estatutarioan sartzen di-ren arte iraungo du, ekainaren 26koa den Antolamen-du Sanitarioaren 8/1997 Legeak ezartzen duenaren ara-bera.

c.– Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen 26.6 artikuluari jarraituz kon-tratatu diren aldi baterako lan-kontratua duten langi-leak.

d.– Osakidetza zerbitzu-erakundeetako lan-kon-tratuko langile finkoak, euren hitzarmen kolektiboan jasotako lan-baldintzak aplikatzen zaizkielako.

6.– Ospitale Kanpoko Osasun Mentaleko eta Esko-la Osasuneko zerbitzuei atxikitako karrerako pertsonal funtzionarioak, Autonomia Erkidegoaren eta bere era-kunde autonomoen zerbitzuko funtzionarioen lan-bal-dintzak arautzeko hitzarmenaren lan-baldintzei lotuta daudenak, akordio hau sinatzen denetik aurrera eskatu ahal izango du akordio honen aplikazio-eremuan sar-tzeko.

3. artikulua.– Hartzen duen aldia. Indarraldia eta amaiera gaitzizatzea.

i) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

j) Licencia por paternidad.

k) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.

l) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusa-bles de carácter público o personal.

m) Licencia por traslado o mudanza del domicilio ha-bitual.

n) Licencia por asuntos particulares, concretada en seis días.

ñ) Licencia por ejercicio de funciones de representa-ción sindical o del personal.

o) Permiso por asistencia a exámenes.

p) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

q) Permiso por asuntos propios.

r) Licencia por violencia de género.

s) Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitaliza-dos después del parto.

t) Licencia para cuidar u familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

u) Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.

v) Vacaciones.

b.– El personal funcionario de la Administración Ge-neral de la Comunidad Autónoma adscrito al Ente Pú-blico de Derecho Privado Osakidetza, al que le resul-tará de aplicación su propio Acuerdo regulador de con-diciones de trabajo en tanto no se lleve a efecto su in-tegración individual en el régimen estatutario, confor-me a lo establecido en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

c.– El personal laboral temporal contratado de acuer-do con el artículo 26.6 de la Ley 8/1997, de 26 de ju-nio, de Ordenación sanitaria de Euskadi.

d.– El personal laboral fijo de las Organizaciones de servicios de Osakidetza, al que le serán de aplicación las condiciones recogidas en su correspondiente Con-venio Colectivo.

6.– El personal funcionario de carrera adscrito a los Servicios de Salud Mental Extrahospitalaria, y de Salud Escolar, sujeto a las condiciones de trabajo del Acuer-do de regulación de las condiciones de trabajo del per-sonal de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos podrá solici-tar, a partir de la firma del presente Acuerdo, su inclu-sión en su ámbito personal de aplicación.

Artículo 3.– Ámbito temporal. Vigencia y denun-cia.

Akordioaren indarraldia 2007ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31ra artekoa izango da, denbora eta eraginkortasunaren aldetik ezarriko diren salbuespenak kontuan hartuta; hala ere, berariaz, aldi baterako eta behin-behingo luzatutzat joko da, harik eta izenpetu daitekeen beste akordio bat indarrean sartu arte. Era berean, Akordio honetako xedapenen batek bere eraginkortasuna ezartzen badu Akordioa indarrean sartzen den unerako, eraginkortasun-data hori ulertu beharko da ofizialki iragarri eta hurrengo eguna dela.

Akordioa berariaz gaztigatuta dagoela ulertuko da bukatu baino hiru hilabete lehenago.

4. artikulua.— Akordioaren izaera eta interpretazioa.

Akordioa beharrezkoa, osoa eta zatiezina da, hartzen dituen langileentzat arau bateratuak lortzeko asmoz.

Itundutako baldintzek osotasun organikoa osatzen dute, eta era globalean aplikatuko da. Beraz, ezin izango dira atal batzuk aplikatu eta beste batzuk, osteraz, baztertu, baizik eta beti bere osotasunean aplikatu eta betekoa da.

5. artikulua.— Sistematikoki eta osorik interpretatzea.

Akordioan ezarritako baldintzen zentzua eta garrantzia ulertu eta aplikatuko dira Akordio osoarekin bat etorritik. Horrela, eduki ditzakeen hutsek, hutsuneek, zalantzek edo anbigüotasunek ez dute itundutakoaren zentzu zuzena nahasiko.

6. artikulua.— Aurreko baldintzak.

1.— Insaludetik transferitutako langile finkoek, azaroaren 6ko 1.536/87 Errege Dekretuaren xedapenen arabera, ondoko eskubide sozialak gordeko dituzte maila pertsonalean eta beraientzat bakarrik:

a) Haurtzaindegiko plusa.

b) Ikasteko laguntzak, horretarako aurrekontuetan erabaki den diruaren arabera.

c) Erretiro aurreratua pertsonal sanitario ez-fakultiboarentzat, Lan Ministerioaren 1973ko apirilaren 26ko Aginduaren 151. artikulua ezartzen duenaren arabera, zeinak Gizarte Segurantzako laguntzaile sanitario tituludunen eta klinikako laguntzaileen Estatutua onartzen baitu, eta indarrean jarraitzen du osasun zerbitzuetako pertsonal estatutarioaren estatutu markoa den 55/2003 Legearen xedapen indargabetzaile bakoitzaren f) atalak ezarritakoaren arabera.

2.— Bestalde, bere garaian Bizkaiko Foru Aldunditik transferitutako pertsonal funtzionarioak lehen ziztuen baino baldintza hobek izango ditu, Bermeo, Górliz, Zamudio eta Zaldibarko Ospitaleetako lan-kontraktuko pertsonala Osakidetza 2000ko Akordioari atxikitze 2001eko otsailaren 13ko testuan jasotako bal-

El Acuerdo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, con las excepciones de temporalidad y efectividad que en su caso se determinan, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, hasta la entrada en vigor de un nuevo Acuerdo, que en su caso pueda venir a suscribirse. Asimismo, en el caso de que de alguna de las disposiciones de este Acuerdo establezca su efectividad a la fecha de entrada en vigor del mismo, deberá entenderse por dicha fecha de efectividad la del día posterior al de su publicación oficial.

El Acuerdo se entenderá expresamente denunciado con una antelación de tres meses de la finalización del mismo.

Artículo 4.— Carácter e interpretación del Acuerdo.

El Acuerdo tiene carácter de necesario, completo, e indivisible, con la finalidad de conseguir una regulación unitaria para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y su aplicación será considerada globalmente, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5.— Interpretación sistemática e integrativa.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Acuerdo, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 6.— Condiciones anteriores.

1.— El personal fijo transferido del Insalud conforme a las disposiciones del Real Decreto 1.536/87 de 6 de noviembre, mantendrá exclusivamente a título personal los siguientes derechos sociales:

a) Plus de Guardería.

b) Ayudas de estudios, dentro de las consignaciones presupuestarias que a tal efecto se destinen.

c) La jubilación anticipada para el personal sanitario no facultativo según establece el artículo 151 de la Orden de 26 de abril de 1973 del Ministerio de Trabajo, por el que se aprueba el Estatuto para el personal auxiliar sanitario titulado y auxiliar de clínica de la Seguridad Social, cuya vigencia se mantiene en virtud de la Disposición Derogatoria única, apartado f), de la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

2.— Por su parte, el personal funcionario de carrera transferido en su día de la Diputación Foral de Bizkaia disfrutará de las condiciones de carácter superior recogidas en el texto de adhesión al Acuerdo de Osakidetza para el año 2000 del personal laboral de los Hospitales de Bermeo, Górliz, Zamudio y Zaldívar, de fecha

dintzak, alegia. Izan ere, transferentziaren aurreko negoziazioaren ezaugarri bereziak kontuan hartuta, lan-baldintzak testu bakarrean jasotzen ziren bai Foru Aldundiko pertsonal funtzionarioarentzat bai lan-kontratu pertsonalarentzat.

7. *artikulua*.— Aplikazioa.

Akordioa zuzenean ezarriko dutela hitz ematen dute akordioa izenpetu duten aldeek. Bertan ezarritakoak beste edozeinetan esaten denak baino lehentasun handiagoa izango du, eta aurreikusita ez dauden kasuetan, akordioaren orde, indarrean dagoen araudia beteko da.

8. *artikulua*.— Lan-gatazkak.

Akordioa izenpetu duten aldeek elkarrizketaz azken-azkenerraino baliatzeko konpromisoa hartzen dute, diziplinako neurrietara edo gatazka kolektiboko jarreretara jo aurretik, eta Bitariko Batzordean momentu bakoitzean adostasunez har daitezkeen neurrien kalterik gabe.

9. *artikulua*.— Akordioaren Bitariko Batzorde Paritarioa.

Osakidetzako, Administrazioako eta Akordioa izenpetu duten sindikatuetakordek osatzen dute Batzorde Paritarioa.

Batzordean bertan erabakiko da zer-nolako kopurua izango duen ordezkaritza bakoitzak.

Bitariko Batzordearen eginkizunak:

a) Akordioaren testua interpretatzea eta horren aplikazioa.

b) Interpretazio-auzitan jarritako gaiari buruz Bitariko Batzordearen barruan akordiorik lortuko ez balitz, indarbideak edo gatazka kolektiboa sortu aurretik, 15 eguneko epean, bitarteko edo adiskidetzaille bat izendatuko da.

Bitartekotzaz edo adiskidetzeaz arduratuko den pertsona edo erakundea aldean akordioz izendatuko da.

c) Akordioan hitzartutakoa denek eta oso-osoan bete dutela zaintzea.

d) Akordioa betetzen ez dela salatzea.

e) Akordioaren eragin praktikoa handiagotzeko ekintzak, eta Akordioa argitaratu ondorengo xedapenen arabera eman dakizkikeenak.

f) Langileen lan-baldintzetan, soldatetan eta lanorduetan eragina duten neurriei buruzko txostenak aurrez egitea, Osakidetzak helburuak eta adierazleak ezartzen dituen bezeroei eskaini behar zaien zerbitzuaren kalitatea eta harrera hobetzeko asmoz.

Bitariko Batzordearen deialdia, osatzen duen edozein alde eska dezake idatziz, bildu baino 15 egun lehenago gutxienez, eta eguneko gai-zerrendan jasoko dira ez-

13 de febrero de 2001, y que por las especiales características de la negociación anterior a la transferencia se recogían en un único texto tanto para el personal funcionario como laboral de la Diputación Foral.

Artículo 7.— Aplicación.

Las partes signatarias se comprometen a la aplicación directa del Acuerdo. Las presentes disposiciones se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, y en todo lo no previsto será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

Artículo 8.— Conflictividad colectiva.

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía de diálogo antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas, sin perjuicio de las medidas de consenso que a través de la Comisión Paritaria puedan concretarse en cada momento.

Artículo 9.— Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por la representación de Osakidetza y de la Administración y de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo.

Su composición numérica deberá ser acordada en el seno de la citada Comisión.

La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del texto del Acuerdo y su aplicación práctica.

b) En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria con relación a la cuestión sometida a interpretación, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto colectivo, en el plazo máximo de 15 días se designará el correspondiente mediador o conciliador.

La persona u Organismo encargado de la conciliación y/o mediación serán designados por acuerdo de las partes.

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

d) Denuncia del incumplimiento del Acuerdo.

e) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo y aquéllas otras que puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones posteriores a su publicación.

f) Emisión de informes previos con relación a las medidas que repercutan en las condiciones de trabajo, retribuciones y jornada del personal, como consecuencia del establecimiento por Osakidetza de objetivos e indicadores tendentes a mejorar la calidad del servicio y el trato a ofrecer a los usuarios.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de los integrantes que la componen, con un mínimo de quince días de antela-

tabaidatu beharreko puntuak ondo zehaztuak eta banan-banan jarriak, baita batzar-eguna eta tokia ere; bi aldeak aurkeztea ezinbestekoa da.

Deialditik bilera egunera bitarteko denbora alde biek zehaztu egin dezakete biak bat etorritz.

Horretarako egingo den lehenengo bileran ezarriko du Bitariko Batzordeak izango duen jardueraren sistema. Bilerak hiru hilerik behin gutxienez egingo dira.

Bitariko Batzordeak berari dagozkion gaiei buruz idatziz egindako galdera eta erreklamazioak jasoko ditu, eta bi bide izango dira horretarako:

a) Akordioa izenpetu duten sindikatuen bidez.

b) Osakidetzako Giza Baliabideetako Zuzendaritzaren bidez.

Akordioan ezarritako baldintzei loturik aurkeztutako arazo edo erreklamazio guztien gainean hartutako erabakiak onartu beharrekoak izango dira izenpetu duten alde guztientzat, eta erabaki horiek, oro har, aurkeztu eta hilabeteko epean hartu beharko dira.

Bitariko Batzordearen menean eta gai koiuntural edo zehatzei loturik, mesedegarritzat jotzen diren lan-taldeak eratuko dira, eta haien eginkizuna batzordeari txostena aurkeztu ondoren amaituko da.

10. artikulua.— Lehen Mailako Foroa.

Analisirako foro edo batzorde bat eratuko da, akordio hau sinatu dutenek eta Lehen Mailako Atentzioaren eremuan errotuta dauden erakunde profesional eta zientifikoek osatuko dutena. Foro honen helburuak dira Lehen Mailako Atentzioaren egoera aztertzea eta antolatze-neurriak proposatzea lehen mailako asistentzia sanitarioaren kalitatea hobetzeko.

Batzorde horrek landuko ditu Lehen Mailako Atentzioa antolatzeko garrantzitsuak diren alderdi guztiak, besteak beste, hauek:

1.— Lanaldia eta denbora asistentzialak egoki banatzeko irizpideak, profesionalen irakaskuntza eta gaurkotze zientifikoa zein herritarrei ematen zaien asistentzia sanitarioa bermatzeko, zabalkunde orokorreko programetan kokaturiko kalitateko parametroen barruan.

2.— Kudeaketako programa informatikoak (Osabide), horiek aldatu eta hobetzeko proposamenak eginez, pazienteei ematen zaien atentzioan elementu praktikoa gisa duen eraginkortasuna handiagotzeko.

3.— Neurriak landuko ditu Lehen Mailako Atentzioaren eta Atentzio Espezializatuaren arteko harrema-

ción a la celebración de la misma, debiendo concretar de forma precisa y detallada los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes.

El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá determinarse de mutuo acuerdo.

La Comisión Paritaria fijará el sistema de funcionamiento en la primera reunión que se convoque al efecto. La periodicidad de sus reuniones será como mínimo trimestral.

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito respecto a las cuestiones de su competencia por medio de los dos procedimientos siguientes:

a) Por medio de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo.

b) A través de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza.

Los acuerdos adoptados serán vinculantes entre las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el Acuerdo, cuya resolución, con carácter general deberá realizarse en el plazo de un mes.

Dependientes de la Comisión Paritaria se podrán crear cuantos grupos de trabajo se estimen convenientes y que afecten a temas coyunturales y concretos, finalizando su actuación con la presentación del correspondiente informe a la citada Comisión.

Artículo 10.— Foro de Atención Primaria.

Se constituirá un Foro o Comisión de análisis, participado por los firmantes de este Acuerdo y por organizaciones profesionales y científicas con arraigo en el ámbito de la Atención Primaria. Este Foro se establece con la finalidad de estudiar el estado y situación de la Atención Primaria, y con el objetivo de proponer medidas organizativas encaminadas a mejorar la calidad de la asistencia sanitaria primaria.

Dicha Comisión abordará todos aquellos aspectos que sean de relevancia en la organización de la Atención Primaria, incluyendo, entre otros, los siguientes:

1.— Los criterios para la adecuada distribución de la jornada y los tiempos asistenciales para garantizar tanto la docencia y actualización científica de los profesionales, como la prestación de la asistencia sanitaria a la población dentro de los parámetros de calidad asistencial enmarcados en programas de general difusión.

2.— Los programas informáticos de gestión (Osabide) proponiendo medidas para su reforma y mejora, conducentes a potenciar su carácter de elemento práctico al servicio de una mayor eficiencia en la atención a los pacientes.

3.— Profundizará, asimismo, en medidas para potenciar la relación entre los ámbitos de Atención Primaria

na sustatzeko eta orokorrean hobekuntza hori errazten duten lerro estrategikoak.

4.- Landa-medikuen prestakuntza errazteko beharrezkoak diren alderdiak berariaz landuko dira.

5.- Azkenik, Lehen Mailako Atentzioko pediatriaren egoera berezia aztertuko da, pediatrian gaur egun dagoen espezialisten gabeziak dakartzan ondorio asistentzialak ahal den neurrian arintzeko proposamenak eginez.

Batzorde hau aurtengo urtea bukatu baino lehenago eratu beharko da eta lan egiteari utzi beharko dio, ezinbestean, 2009ko uztailaren 1a baino lehenago.

Akordioa sinatu duten sindikatuak aurretik galdetuko zaie foro honetan parte hartzera gonbidatuko diren erakundeen gainean.

11. artikulua.— Aukera Berdintasunerako Batzordea.

Akordioa sinatu duten sindikatuen artean Aukera Berdintasunerako Batzordea eratuko da eta horren helburuetako bat izango da Osakidetza langileen arteko bereizkeriak eta aukera berdintasunik eza saihestea, horretarako neurri zehatzak eta eraginkorrak bultzatu eta bermatuz, besteak beste, genero, hizkuntza eta abarren inguruko alderdi eta arazo guztien jarraipena egitea.

Aukera Berdintasunerako Batzordeak beharrezkotzat jotzen dituen ikerketak egingo ditu, genero perspektibatik, arloko langileen lan-baldintzei, zerbitzuak antolatzeari eta erabiltzaileentzako zerbitzuen eskaintzari buruzkoak. Horretarako, batzordeak eduki ahal izango du aukera berdintasuneko arloko adituen lankidetzak.

Lehenengo bileran batzordearen funtzionamendurako araudia onartuko da.

I. TITULUA

EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

12. artikulua.— Euskalduntzea eta alfabetatzea.

Euskalduntze-prozesuan aurrera egiteko konpromisoa hartu da, kalitateko zerbitzua eman ahal izateko, herritarren hizkuntz eskubideak errespetatuz.

Euskalduntze eta alfabetatzeari dagokienez, Euskeraren erabilera Osakidetza normalizatzeko den martxoaren 18ko 67/2003 Dekretua aplikatuko da.

Martxoaren 18ko 67/2003 Dekretuak eta Euskera Planak ezarritakoa betetzeko, lanpostuak beteko dira testu bi horiek zehazten dituzten irizpideen arabera.

y Hospitalaria y en general aquellas líneas estratégicas que favorezcan tal mejora.

4.- Expresamente se abordarán los aspectos precisos para favorecer la formación de los médicos rurales.

5.- Por último, será objeto de dicha Comisión el análisis de la especial situación que afecta a la Pediatría de Atención Primaria, proponiendo medidas encaminadas a paliar en lo posible los efectos asistenciales de la actual situación de escasez de especialistas en Pediatría.

Esta Comisión deberá quedar constituida antes de la finalización del año en curso y terminará sus trabajos, necesariamente, antes del 1 de julio de 2009.

Los sindicatos firmantes serán previamente consultados respecto de las organizaciones que vayan a ser invitadas a formar parte de este Foro.

Artículo 11.— Comisión de igualdad de oportunidades.

Se procederá a la constitución entre los firmantes del Acuerdo una Comisión de igualdad de oportunidades que tendrá entre sus objetivos tanto el evitar la existencia de discriminaciones y la falta de igualdad de oportunidades entre los y las trabajadores/as de Osakidetza, impulsando y garantizando medidas concretas y efectivas a este fin, como el realizar el seguimiento de todas las cuestiones y/o problemática de género, lenguaje, etc.

La Comisión de igualdad de oportunidades llevará a cabo los estudios que estime pertinentes, desde la perspectiva de género, referentes a las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector, la organización de los servicios y la oferta de los mismos a los usuarios y usuarias. A dicho efecto, la citada Comisión podrá contar con la colaboración de expertos en el área de igualdad de oportunidades.

En su primera reunión se procederá a la aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la misma.

TÍTULO I

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 12.— Euskaldunización y Alfabetización.

Se adopta el compromiso de avanzar en el proceso de euskaldunización, en aras a posibilitar un servicio de calidad, respetando los derechos lingüísticos de la población.

En materia de euskaldunización y alfabetización se rá de aplicación lo dispuesto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de normalización del uso del euskera en Osakidetza.

En cumplimiento de lo establecido en el citado Decreto 67/2003, de 18 de marzo, así como en las pautas determinadas en el Plan de Euskera, la cobertura de puestos deberá de realizarse conforme a los criterios que dichos textos determinan.

Mahai Sektorialaren agindupean, Osakidetzako Euskera Plana ezarri eta burutzeko batzorde bat eratuko da eta horren izena «Osakidetzako Euskera Batzordea» izango da.

13. artikulua.— Liberatutako pertsonala. Ordainsariak.

Euskera ikasteko liberatutako pertsonalak karteldegia arabera dagozkion ordainsari finko zein aldakorraren % 100 jasoko du.

Era berean, 15.000 euroko poltsa osatu da Hizkuntza Eskola Ofizialeko euskerako matrikulak ordaintzeko.

II. TITULUA

ESKUBIDE SOZIALAK

14. artikulua.— Laneko jantzia.

Osakidetzak laneko jantzi eta oinetako egokiz hornituko ditu langileak, berariaz ezarritako xedapenen arabera, horiek erabiltzea ezinbestekoa izango delarik. Jantzi eta oinetakoak aldian-aldian berrituko dira, bakoitzak ezarrita izango duen epearen arabera, nahiz eta, lehenago hondatzen den kasuetan, epea bukatu aurretik jantzi edo oinetako berria emango den.

15. artikulua.— Aurrerakinak.

Lanean diharduten langileek eskubidea izango dute beren hileko soldata garbiaren % 100 arteko ohiko diru-aurrerakinak jasotzeko, inongo korriturik gabe, gehi aparteko pagatik sorrazitako zati proportzionala, betiere aurreikusten bada langilearen eta administrazioaren arteko kontratua hilaren bukaera baino lehen ez dela amaituko. Diru-aurrerakin hori eskatutako hilari dagokion soldatan eman beharko da, salbu eta nominaren hileko itxieraren ondotik ematen diren aurrerakinen kasuetan; horietan hurrengo hileko nominan.

Era berean, hileko hainbesteko bat kentzen zaienentzat, eska dezaketen diru-aurrerakinaren gehieneko kopurua ere hileko soldata garbiaren % 100 izango da, esandako kenketa egin ondoren.

16. artikulua.— Nomina-aurreratzeak.

Akordio honen menpeko langile finkoek eta egiturako efektiboetarako baimenen barruan dauden beharrek betetzeko lan-harreman estatutarioa edo funtzionariala duten interinoek, nominan diru-kopuruak aurreratuta jasotzeko eskubidea izango dute, esleituriko aurrekontuen barruan, ondoren azaltzen den araudiaren arabera:

Nomina-aurreratzea da egiteko dagoen lan bati dagozkion ordainsarien kargura diru-kopuruak aldeztu aurretik ordaintzea.

Dependiente de la Mesa Sectorial existirá una comisión para la implantación y ejecución del Plan de Euskera de Osakidetzak, cuyo nombre será «Comisión de Euskera de Osakidetzak».

Artículo 13.— Personal liberado. Retribuciones.

El personal liberado para el estudio del euskera percibirá el 100% de las retribuciones, tanto fijas como variables, que por cartelera tenga asignadas.

Asimismo, se constituye una bolsa de 15.000 euros para el abono de las matrículas de euskera en la Escuela Oficial de Idiomas.

TÍTULO II

DERECHOS SOCIALES

Artículo 14.— Ropa de trabajo.

Osakidetzak proporcionará al personal ropa y calzado de trabajo adecuados a su puesto de trabajo, según las disposiciones existentes, siendo obligatorio su uso. Se proporcionará con la periodicidad que según la prenda corresponda, reponiéndose en caso de deterioro mediante su entrega en cualquier momento anterior al cumplimiento del plazo.

Artículo 15.— Anticipos.

El personal en activo, tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, más la parte proporcional devengada de Paga Extraordinaria, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, con excepción de aquellos anticipos concedidos tras el cierre mensual de la nómina, en cuyo caso serán compensados en la nómina correspondiente al mes siguiente.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

Artículo 16.— Adelantos de nómina.

El personal fijo, así como el personal con relación de empleo estatutaria o funcional de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, incluidos en el ámbito de este Acuerdo, tendrán derecho a un adelanto de nómina, dentro de las consignaciones presupuestarias, con arreglo a la normativa que a continuación se expone:

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

1.— Nominan gehienez 4.500 euroko aurreratzeak eskatu ahal izango dira. Horretarako, ezinbestekoa izango da 4. paragrafoan premia handiko egoeratzat sailkatutako egoeraren batean izatea. Dena den, aipatu paragrafo horretako e), f), g), h), i), j), k), l) eta m) egoeretan, jaso beharreko kopurua, gehienezko mugaren barruan, aurkeztu beharreko gastuen egiaztagirien araberrakoa izango da. Egiaztagiri horiek diru-eskaerarekin batera aurkeztu behar dira, eskaera premiazkoa dela frogatzeko.

2.— Mailegu horiek itzultzeko epea 24 hilabetekoa izango da gehienez, eta ez dute korriturik sortuko. Nahiz izanez gero, adierazitako epea baino lehen ere itzultzerik izango da.

3.— Ezin izango da beste aurreraterik eskuratu, aurrez lortutako izaera bereko bati dagozkion ordainketak guztiz kitatzen ez diren bitartean. Era berean, mailegu bat ordaindu eta beste bat eskatu arteko denborak gutxienez 6 hilabetekoa izan beharko du. Dena den, f) eta g) ataletan azaltzen diren kasuak bateraezina izango dira, eta 10 urtean aurreratze bakarria eskuratzeko eskubidea emango dute, salbu eta langilea beste osasun-eskualde batean beste lanpostu bat betetzera badoa. Nomina aurreratzeari ibilgailua erosteko eskatzen bada, ezin izango helburu horretarako berriro eskatu aurrerakoa eskatu denetik 5 urte igaro arte.

Pertsonal finkoak zein interinoak jasotako nomina aurreratze osoa aurretik itzuli beharko du, nomina aurreratzeari eskatzen dutenen egoera administratiboan nominako baja eragiten duen edozein aldaketa izanez gero. Osakidetza diziplinako neurriak eta/edo judizialak har ditzake itzuli gabeko zenbatekoa eskatzeko.

Nominan aurrerapena jaso duten langileek ezin izango dute borondatezko eszedentziarik hartu, mailegaturiko diru guztia itzuli arte.

4.— Premiazko beharrak.— Ondorengo kasu hauen gainetik sortzen diren beharrak izango dira premiazkoak:

a) Eskatzailea ezkontzea edo bizikidetzara egonkorrean hastera, eskatzaileak egiaztagiria aurkeztu beharko duen laririk.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banantzea edo ezkontza baliogabetzat jotzea.

c) Ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

d) Seme-alabak jaiotzea, haur bat adoptatzea edo hartzea.

e) Eskatzaileak edo bere ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo harreraren dituen adingabeek, gaixotasun edo ebakuntza larri bat izatea.

f) Ohiko etxebizitza erostea eta banku-kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosteko. Honelakoetan maileguaren zenbatekoa 9.700 euro artekoa izan

1.— El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.500 euros. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h) i), j), k), l) y m) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el/la peticionario/a.

2.— El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos de nómina no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

3.— No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto de nómina durante un período de diez años, salvo traslado para la provisión de un nuevo puesto de trabajo en distinta comarca sanitaria. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto no transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Tanto para el personal fijo como interino, cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido, pudiendo Osakidetza ejercer las medidas disciplinarias y/o judiciales oportunas para exigir el reintegro pendiente de devolución.

No se concederán excedencias voluntarias a beneficiarios/as de adelantos de nómina, en tanto en cuanto no haya sido reintegrado en su totalidad.

4.— Necesidades urgentes.— Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado de la persona solicitante.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de la vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del ade-

daiteke, eta itzultzeko epea, gehienez ere, 48 hilabete-ko.

g) Etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaez-koak diren lanak egitea.

h) Bizilekua lana egiten den herrira aldatzea.

i) Altzariak erostea ohiko etxebizitzarako.

j) Eskatzaileak, bere ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo bere ardurapean dauden pertsonen zen- tro ofizialetan ikasteko matrikula-gastuak.

k) Ibilgailua erostea.

Kotxea lan-tresna gisa erosten bada, dagokion zer- bitzu-erakundeko zuzendaritza gerentziak aldeztu- rik justifikatuta, maileguaren zenbatekoa 5.800 euro- koa izan daiteke, gehienez 36 hilekotan itzuli behar- rekoa.

l) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste ka- su batzuk.

5.- Izapideak.— Nomina-aurreratzeak eskatzeko epea 2 hilabete-ko izango da, eskaera hori sortarazi duen gorabeheraren egunetik kontatzen hasita. Dena den, ka- su berezietan, gorabeheraren egunaren aurreko hilabe- tean egindako mailegu-eskaerak ere onartuko dira, be- ti ere eskaerarekin batera hitz ematen bada aurreratzea jaso eta hilabete baino lehen gastuen egiaztagiriak aur- kezuko direla. Hitz hori haustek, ordea, aurreratzea kentzea ekarriko luke.

Nominak aurreratzeko eskabideak Osakidetza- ko Giza Baliabideetako Zuzendaritzara bidaliko dira, es- katzailearen zerbitzu-erakundearen zuzendaritzaren bi- tartez. Zuzendaritza horrek eskabidea zein egunetan ja- so den adieraziko du, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzearren. Zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak, ha- laber, aurretik eskabideen bidez kototasunari buruzko txostena egin beharko du.

6.— Hiru hilabetero Batzorde Paritarioari aurrekon- tu-egoeraren eta hartutako eskaeren informazioa eman- go zaio.

17.— *artikulua*.— Istripu pertsonalen aseguru-poli- za, erantzukizun zibilarren eta bizitzarena.

Akordio honen menpeko langileek Autonomia Er- kidegoko Administrazio Orokorraren eremuko poliza orokorra izango dute.

Indarrean dauden sinaturiko polizen diru-kopuruak hauek dira:

1.— Istripu-poliza:

lanto de nómina podrá ascender hasta 9.700 euros, sien- do el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se en- cuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en cen- tros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cón- yuge, compañero o compañera, hijos o hijas o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo.

En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de tra- bajo, previamente justificado por la Dirección Geren- cia de la correspondiente organización de servicios, el importe del préstamo podrá ascender hasta 5.800 eu- ros, siendo el plazo máximo de reintegro de 36 men- sualidades.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que me- rezcan dicha calificación.

5.— Tramitación.— El plazo máximo para la presen- tación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obs- tante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del comprome- so de presentar la acreditación documental correspon- diente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina. El incumplimiento de dicho compromiso acarreará la cancelación inmedia- ta del adelanto de nómina.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán diri- girse a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Or- ganización de servicios a la que pertenezca el/la solici- tante, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

6.— Con carácter trimestral, se pondrá en conoci- miento de la Comisión Paritaria la situación presupues- taria y las solicitudes recibidas.

Artículo 17.— Póliza de Seguro de Accidentes Per- sonales, Responsabilidad Civil y Vida.

El personal sujeto al ámbito de este Acuerdo se en- cuentra cubierto por la póliza general suscrita en el ám- bito de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

Los importes vigentes de las pólizas suscritas son los siguientes:

1.— Póliza de Accidentes, conforme a los siguientes capitales:

Heriotza:	30.000 euro
Erabateko baliaezintasun iraunkorra:	30.000 euro
Baliaezintasun iraunkor osoa:	30.000 euro
Baliaezintasun iraunkor partziala:	30.000 euro gehienez, baremoaren arabera.

<i>Muerte:</i>	<i>30.000 euros.</i>
<i>Invalidez Permanente Absoluta:</i>	<i>30.000 euros.</i>
<i>Invalidez Permanente Total:</i>	<i>30.000 euros.</i>
<i>Invalidez Permanente Parcial:</i>	<i>Hasta 30.000 euros, según baremo.</i>

2.– Akordio honen menpeko langileek Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eremuko erantzukizun zibileko poliza izango dute. Poliza horren estaldura 6.010.121,04 euro artekoa da, besteri egindako kalteengatik, eta 601.012,10 eurokoa, kalteak administrazioko langile baten erantzukizun profesionalaren ondorioz sortzen badira.

3.– Azkenik, Akordio honen menpeko langileek bizitzaren aseguru-poliza eta baliaezintasun iraunkorarena izango dute. Horren guztizko estaldura 30.000 eurokoa izango da.

Edonola ere, poliza horiek aldian-aldian egokitu ahal izango dira, Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean egin litezkeen eguneratzeen ondorioz. Polizen zenbatekoa jakitera emango da denon ezagutzarako.

Administrazioaren betebeharra poliza sinatu eta aseguru-saria ordaintzea da, ez besterik, eta polizako klausulek ez dute inongo eraginik izango.

18. artikulua.– Zerbitzuaren kalte-ordaina.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrek zerbitzuaren kalte-ordainen alorrean ezarrita duen araudia aplikatuko zaie Akordio honen menpeko langileei.

Edonola ere, araudi horretan oro har egiten diren eguneratzeak ere aplikatuko zaizkie. Kalte-ordainen zenbatekoa jakitera emango da denon ezagutzarako.

19. artikulua.– Betetzen den lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko laguntza.

Bere gaitasun profesionala handitzeko edo hobetzeko ikastaroak zentro ofizialetan edo homologatuetan egiten dituzten langileek matrikularen diru-kopurua berreskuratzeko eskubidea izango dute, betiere tokian tokiko zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak baloratzen badu betetzen den lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena dutela. Horretarako eskaera, behar bezala egiaztatuta, 15 egun lehenago aurkeztuko da, eta da-

2.– El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo se encuentra asimismo cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma. La cobertura de esta póliza está limitada a 6.010.121,04 euros, por los daños causados a terceros, con un sublímite de 601.012,10 euros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Administración.

3.– Por último, el personal incluido en el ámbito del Acuerdo se encuentra cubierto por una póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, hasta una cobertura total de 30.000 euros.

Dichas pólizas se adecuarán en todo caso conforme a las actualizaciones que se puedan venir a realizar en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

La obligación de la Administración se limita única y exclusivamente a suscribir la póliza y a abonar la prima correspondiente, sin que le afecten las cláusulas que puedan existir en la póliza.

Artículo 18.– Indemnización por razón de servicio.

Al personal incluido en el ámbito de este Acuerdo le es de aplicación la regulación que en materia de indemnizaciones por razón de servicio tiene establecida la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En todo caso le serán de aplicación las actualizaciones que con carácter general se establezcan en la citada regulación, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

Artículo 19.– Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.

Al personal que asista a cursos impartidos en centros oficiales u homologados, con el fin de ampliar o perfeccionar su capacidad profesional, siempre que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se considere que los mismos tienen relación con la función o puesto que desempeñan, se le abonará el importe de la matrícula, previa presentación del pago de la misma, para lo cual deberán presentar su solici-

gokion zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak onartu behar baldin badu, eskaera egin denetik ondorengo 10 eguneko epean onartuko du.

Ikastaroak egitea Osakidetzak bultzaturiko ekimena baldin bada eta bertan emandako denbora bere lanaldiaren barnean baldin bada, denbora hori lanordutzat hartuko da.

20. artikulua.— Erretiroa eta borondatezko erretiroagatiko ordainsariak.

Akordio honen menpeko langile estatutarioen eta funtzionarioen erretiroa administrazioaren kabuz deklaratu da 65 urte betetzean, baina borondatez 70 urte bete arte, gehienez, zerbitzu aktiboan egon daiteke indarrean dauden legee jarraituz.

Osakidetzako langileek borondatezko erretiroagatiko ordainsaria eskuratzeko eskubidea izango dute, horrek prestazio pasiboei ekarriko dien gutxitzearen ordain gisa.

Adina	Hilabete-kopurua
60 urte	20 hilabete
61 urte	16 hilabete
62 urte	12 hilabete
63 urte	6 hilabete
64 urte	3 hilabete

Aipatutako eskalaren arabera kasu bakoitzari dagozkion ordainsari-hilabeteak zehazteko, borondatezko erretiroa gertatzen den egunean langileak duen adina hartuko da kontuan.

Kalte-ordaina osatzen duten hilabeteetako bakoitza honela kalkulatu da: aurreko azken hilabeteetan jasotakoaren batez bestekoa karteldegiaaren arabera dagozkion ordainsariak kontuan hartuta.

Interesatuak erretiroaren eguna baino hiru hilabete lehenago aurkeztu beharko du eskabidea.

Interesatuak Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren erabakia aurkeztu ondoren gauzatuko da borondatezko erretiroa onartzen duen deklarazioan ezarritako kalte-ordaina. Erabaki horretan erretiroa hartzera doala eta zein egunetan hartuko duen azalduko dira. Eskabidearekin batera, bestalde, interesatuak baliaezintasun-espedienterik ez duela jaso ziurtatzen duen Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren egiaztatzea aurkeztu beharko du.

Erretiro aurreratua hartzeko pizgarria bateraezina izango da 6. artikuluan aipatu diren pentsio-osagarriekin.

21. artikulua.— Erretiro partziala eta berezia 64 urterekin.

tud debidamente acreditada con una antelación mínima de 15 días, que será autorizada, en su caso, por la Dirección Gerencia de la Organización de Servicios correspondiente en el plazo de diez días siguientes a la solicitud.

En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de Osakidetza, el tiempo dedicado coincidente con su jornada de trabajo será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 20.— Jubilación y primas por jubilación voluntaria.

La jubilación del personal estatutario y funcionario a los que les es de aplicación el presente Acuerdo se declarará de oficio a los sesenta y cinco años de edad, pudiendo prolongar voluntariamente su permanencia en dicha situación hasta, como máximo, los setenta años, en los términos establecidos en la normativa vigente.

El personal de Osakidetza tendrá derecho a una prima por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

Edad	N.º Mensualidades
60 años	20 mensualidades
61 años	16 mensualidades
62 años	12 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	3 mensualidades

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad de la persona a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización, será equivalente a la media de lo percibido durante los doce meses anteriores de las retribuciones que correspondan conforme a cartelera.

La solicitud deberá ser presentada por el personal tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

La indemnización establecida en la declaración de la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte del personal interesado de la Resolución del INSS., donde se declara la jubilación del mismo, y su fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el personal interesado no se haya incurrido en expediente de invalidez.

La percepción del incentivo por jubilación anticipada será incompatible con la generación del complemento de pensión citado en el artículo 6.

Artículo 21.— Jubilación parcial y especial a los 64 años.

Era berean, Osakidetza lan-kontratu mugagabea duen pertsonalak erretiro berezia hartu ahal izango du 64 urterekin eta erretiro partziala, azken honetan lanaldiaren murrizketa laurogeita hamabostekoa izango delarik. Erretiro mota bietan aplikatuko da Segurantzaren Sozialeko araudi orokorrean horren inguruan ezarritakoa.

Erretiro mota bi horiek bateraezinak izango dira aurreko artikuluan araututako borondatezko erretiro-primak jasotzearekin.

Osakidetza pertsonal funtzionarioak eta estatutarioak erabili ahal izango ditu erretiro-mota hauek, kasu bakoitzaren Gizarte Segurantzaren dagokion araudian ezarritzen den moduan.

22. artikulua.— Jantokiko Zerbitzua.

Orain dauden zentroetako jantokiei eutsiko zaie, indarrean dauden baldintzetan.

Sukaldeko langileek eskubidea izango dute egunean behin, eguerdian edo gauean, otordu bat egiteko, tokian tokiko zerbitzu-erakundearen kontura. Otordua menua eta gainerako gorabeherak erakunde horrek finkatuko ditu. Otordua egiteko, gehienez ordu erdiko etena egingo da lanean, eta denbora hori nahitaezko lan-ordutegitik kanpo errekuuperatuko da.

23. artikulua.— Garraioa.

Gaur egun garraio kolektiboa duten zerbitzu-erakundeek garraio horri eutsiko diote, indarrean dauden baldintzetan.

24. artikulua.— Langileentzako laguntza-fondoa.

2007rako 1.202.024,21 euroko fondoa sortuko da langileen laguntzetarako. Fondo hori Osakidetza Ente Publikoaren aurrekontuetan jasorik egongo da, eta honako kontzeptu hauetarako erabiliko da:

- Garraioa.
- Elkarkidetza (zor aktuariala).
- Haurtzaindegia.
- Bekak.
- Beste batzuk.

Hiru hilabetero Batzorde Paritarioari emango zaio fondo horretako aurrekontuaren egoeraren berri.

25. artikulua.— Beste atentzio sozial batzuk.

69.116,39 euroko fondo ekonomikoa ezarriko da, urtero banatuko dena.

Fondo honen helburua izango da aurreko artikuluan jaso ez diren beste atentzio sozial batzuk finantzatzea, baita beste arrazoi berezi batzuk ere.

Asimismo, el personal laboral indefinido de Osakidetza podrá acogerse a la jubilación especial a los 64 años y a la jubilación parcial, ésta última con una reducción de jornada del ochenta y cinco por ciento, siéndoles de aplicación a ambas modalidades de jubilación la normativa general de Seguridad Social establecida al respecto.

Dichas modalidades de jubilación resultarán incompatibles con la percepción de las primas por jubilación voluntaria reguladas en el artículo anterior.

El personal funcionario y estatutario de Osakidetza podrá acogerse a estas modalidades de jubilación en los términos que en su caso se regulen en la oportuna normativa de Seguridad Social.

Artículo 22.— Servicio de Comedor.

Se mantienen los comedores en aquellos centros en que actualmente existen, en las condiciones vigentes.

Se reconoce al personal de la plantilla de cocina el derecho a efectuar una comida, al mediodía o a la noche, corriendo su importe por cuenta de la organización de servicios correspondiente, que fijará el menú y demás circunstancias de aquella, para la que se establece un cese en el trabajo con una duración máxima de media hora, que se recuperará, al margen del horario laboral obligatorio, incrementando en igual tiempo la presencia en el trabajo.

Artículo 23.— Transporte.

Se garantiza el mantenimiento del transporte colectivo en todas aquellas Organizaciones de servicios que hasta el momento presente lo tienen establecido, con arreglo a las condiciones vigentes.

Artículo 24.— Fondo de Acción Social.

Para 2007 se establece un fondo de 1.202.024,21 euros para Acción Social, que figurará recogido en los Presupuestos del Ente Público Osakidetza, y que se destinará para atender los siguientes conceptos:

- Transporte.
- Elkarkidetza (deuda actuarial).
- Guarderías.
- Becas.
- Otros.

Con carácter periódico trimestral se dará información a la Comisión Paritaria del estado de situación presupuestaria del citado fondo.

Artículo 25.— Otras Atenciones Sociales.

Se constituirá un fondo económico dotado de 69.116,39 euros, cuya distribución se realizará con carácter anual.

Dicho fondo tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en el artículo anterior, y otras causas de naturaleza excepcional.

Fondo honen bidez finantzatzeko diren atentzioetatik kanpo geratzeko dira Gizarte Segurantzak edo prebisioko beste sistemaren batek ematen duen asistentzia mediko-farmazeutikoren barruko tratamenduak eta interbentzioak.

26. artikulua.— Prestakuntza.

69.116,39 euroko fondoa sortuko da Osakidetza Entze Publikoko langileen prestakuntzarako.

Batzorde bat eratuko da, Osakidetzako ordezkariak eta Akordioa sinatu duten sindikatuetaoek osatua, pertsonalaren prestakuntza eta birziklatzea sustatzeko, baita fondo hau banatzeko irizpideak aztertzeo ere.

III. TITULUA

OHIKO LANALDIA, LANALDI OSAGARRIA,
EGUNEKO ATSEDENALDIA, ASTEKO
ATSEDENALDIA, ATSEDENALDI ALTERNATIBOAK
ETA OPORRAK

27. artikulua.— Urteko ohiko lanaldia.

1.— Urteko ohiko lanaldia: 1.— Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioo Negoiazio Mahai Orokoraren Akordioaren bidez onartutako urteko lanaldiaren arabera, Osakidetzan lanaldi-mota guztietan, gauekoan izan ezik, urtean benetan egin beharreko lanordua mila bostehun eta laurogeita hamabi izango dira ohiko lanaldi gisa.

Gaueko txanda daukatenentzat, etengabeko erregimenean, urtean benetan egin beharreko lanordua mila laurohun eta berrogeita zazpi izango dira.

Gaueko eta eguneo txandetan ari diren langileek bi ordutegi horien arteko aplikazio proportzionala egin ez doitu beharko dute beren gehieneko dedikazioa, alegia, gaueko orduei 1,10 faktore biderkatzailea aplikatuz, eguneo txandetako ezarritako ordu-kopuru bera izango da urte amaieran.

Aurreko paragrafoa araua gorabehera, 55 urtetik gorakoa izanda txandakako erregimenean lan egiten duen pertsonalari gaueko orduan ondorengo faktore biderkatzailea aplikatuko zaio, adinaren arabera:

— 55 urtetik gorakoak: 1,15.

— 60 urtetik gorakoak: 1,20.

Era berean, 55 urtetik gorako pertsonalak, borondatez, gauez lan egitetik salbuesteko aukera dauka. Den dela, neurri hau zerbitzu-erakundeko zuzendaritzagerentziarekin negoziatu beharko da eta salbuesteko aukera hori erabiltzeko beharrezkoa balitz, eskatzailea beste unitate batera aldatu ahal izango litzateke.

Gaueko eta eguneo txandetako erregimenean ari diren langileek bi ordutegi horien arteko aplikazio proportzionala egin ez doitu beharko dute beren gehieneko

De entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo de este Fondo se excluirán cuantos tratamientos e intervenciones integren la asistencia médico-farmacéutica prestada por la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión.

Artículo 26.— Formación.

Se fija un fondo de 69.116,39 euros destinado a la formación del personal del Ente Público Osakidetza.

Se creará una Comisión compuesta por representantes de Osakidetza y de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo, para la promoción de la formación y reciclaje del personal así como para el estudio de análisis de los criterios de distribución de este fondo.

TÍTULO III

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, JORNADA
COMPLEMENTARIA, DESCANSO DIARIO,
DESCANSO SEMANAL, DESCANSOS ALTERNATIVOS
Y VACACIONES

Artículo 27.— Jornada anual ordinaria.

1.— Conforme a la jornada anual aprobada mediante Acuerdo de la Mesa General de negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el ámbito de Osakidetza para todos los tipos de jornada, excepto la nocturna, las horas de trabajo efectivo anuales a realizar en concepto de jornada ordinaria serán mil quinientas noventa y dos.

Para los turnos nocturnos, en régimen permanente, las horas efectivas de trabajo anuales serán de mil cuatrocientas cuarenta y siete.

Quienes roten en turnos diurnos y nocturnos ajustarán su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de ambos horarios que, siempre, y aplicando a la hora nocturna un factor multiplicador del 1,10, dará un resultado final igual a la jornada establecida para los turnos diurnos.

No obstante la regla general del párrafo anterior, al personal mayor de 55 años que preste sus servicios en régimen de turnos rotatorios se le aplicará a la hora nocturna el factor multiplicador que se señala a continuación, en función de la edad:

— Mayores de 55 años: 1,15.

— Mayores de 60 años: 1,20.

Igualmente, el personal mayor de 55 años podrá acogerse, con carácter voluntario, a la medida de exención de la realización de trabajo nocturno. Esta medida estará en todo caso sujeta a negociación con la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios correspondiente, pudiendo conllevar, si así fuera necesario para su atención, un cambio de Unidad del/la solicitante.

El personal en régimen de trabajo por turnos diurnos y nocturnos ajustará su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de

ko dedikazioa, alegia, gaueko orduei aipatu 1,10 faktore biderkatzailea edo adinaren arabera dagokiona aplikatuz, urte amaieran lanaldia mila bostehun eta laurogeita hamabi ordukoa izango da, eguneko txandetarako ezarritakoa.

2.- 2006an 1.433 orduko lanaldia egin duten erakunde irekietako langileek ordu-kopuru bera izango dute 2007an.

Hala ere, langile horiek beren lanaldia luzatzea eska dezakete, eta, hartara, Akordio honen arauzko lanaldia bete. Horretarako baimena dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak eman beharko du, zentroak dituen aurrekontuak kontuan harturik. Eskariari ezezkoa emanaz gero, arrazoia azaldu beharko da.

3.- Oro har, eguneko arauzko lanaldia 7 ordukoa izango da, salbu txandaka lan egiten dutenena eta lehen mailako atentzioan larunbatetako lanaldia dutenena.

4.- Pertsonalak, orokorrean, urtean sei larunbatetan gehienez egingo du lan, zerbitzuak txandatan lan egiten dituztenek izan ezik. Larunbat gutxiago egiten duten langileen kasuan, egoera berean jarraituko dute beti ere ezarritako urteko lanaldia betetzen badute.

5.- Lanaldia etengabeko sei ordutik gorakoa bada, horren barruan hamabost minutuko atsedenaldea izango da. Atsedenaldi hori ezinbestean dagokion lan-txandaren barruan hartu beharko da eta benetan lan egingako denbora gisa zenbatuko da.

Goian esandakoarekin bat etorritik, ezin izango dira metatu hartu ez diren atsedenaldiak beste egun edo batzuetan edo ondorengo aldietan hartzeko.

Hala ere, zerbitzuak emateak atsedenaldea hartzeko une zehatz hori baldintzatuko du.

Era berean, atsedenaldea hartzeak ez du inoiz ekarriko lanpostuan lanean beranduago hasia edo dagokion txandatik lehenago ateratzea.

6.- Zein txandatan ezarriko den txandartekoa -lanaldia 10 minutuz luzatzea txanda-aldaketan 'parte' emateko-, eta zein langilek egin behar duten, zerbitzu-erakunde bakoitzean zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean negoziatuko da, modurik eraginkorrena eta zentzuzkoena bilatuz.

ambos horarios que, siempre, y aplicando a la hora nocturna el citado factor corrector del 1,10, o del que corresponda por razón de su edad, dará un resultado final anual igual a la jornada anual de mil quinientas noventa y dos horas establecida para los turnos diurnos.

2.- Para el año 2007 se mantiene la jornada anual de 1.433 horas de trabajo efectivo para aquel personal de Instituciones Abiertas que efectuó esta jornada en el pasado año 2006.

No obstante este personal podrá solicitar la ampliación de su jornada a la establecida en el presente Acuerdo con carácter normalizado, cuya autorización corresponderá a la Dirección de la Organización de servicios correspondiente dentro de las consignaciones presupuestarias existentes en el centro. En caso de informe negativo, éste deberá ser motivado.

3.- Con carácter general, salvo para el personal en sistema de turnos rotatorios y a excepción de lo que proceda en el ámbito de Atención Primaria acerca de la prestación de servicios los sábados, la jornada normalizada diaria será de 7 horas.

4.- El personal prestará servicios, con carácter general, salvo quienes realicen turnos rotatorios, un máximo de seis sábados al año. En aquellos casos en que algún personal venga realizando un número inferior de sábados, se mantendrá dicha situación siempre que se cumpla la jornada anual establecida.

5.- Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas existirá un período de descanso durante la misma de duración equivalente a quince minutos. Su disfrute se deberá realizar necesariamente dentro del correspondiente turno de trabajo, computándose en este caso como tiempo de trabajo efectivamente realizado.

Conforme lo anterior, en ningún caso se podrá acumular períodos de descanso no disfrutados para su disfrute en otro u otros días o períodos posteriores.

En todo caso, el momento concreto del disfrute del descanso quedará supeditado al mantenimiento de la atención de los servicios.

Asimismo, en ningún caso su disfrute efectivo supondrá un retraso en la hora de entrada al puesto de trabajo o un adelanto en la hora de salida del turno correspondiente.

6.- La determinación de los turnos rotatorios en los que deba implantarse el solape, entendido como tiempo efectivo de trabajo consistente en la prolongación en diez minutos de la jornada diaria y destinados a la transmisión de los oportunos «partes» de cambio de turno, así como la determinación del personal que deba realizarlo, deberá ser objeto de negociación en el ámbito de cada Organización de servicios entre la Dirección de la misma y la representación del personal, en atención de la necesidad de que el mismo se deba realizar efectiva y justificadamente.

Aldi baterako ezintasunean, txandartekorako denbora zenbatuko zaio hala onartuta duen pertsonalari.

7.– Lanaldia eraginkorra izan dadin, irizpide orokor hauek ezartzen dira: batetik, gauez 70 ordu baino gehiago ez egitea 8 asteko epean (gaueko txanda finkoan ari diren langileek izan ezik); bestetik, astean egun eta erdiko atsedena jarraian egitea (72 egun urtean), eta, azkenik, hiru asteburutatik bat libratzea.

Irizpide orokor horiek betetzea unitateetan behar adina langile izateak eta unitateen asistentzia-eskaerak baldintzatzen dute.

8.– Lehen Mailako Atentzioan lanaldia eraginkorra izan dadin, eta artikuluko honetako 4. atalean ezartzen diren larunbatak bete beharra ahaztu gabe, lanaldi hori zazpi ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera.

Karteldegia urteko lanaldira moldatzeko, egun alternatibo gisa proposatu ahal izango dira abenduaren 24a eta/edo 31 eta/edo tokian tokiko jaiegunak.

Moldatze horiek zerbitzu-erakunde bakoitzean egingo dira, behar asistentzialak bete eta atendituko direla beti bermatu beharko delarik.

9.– Prestakuntzan dagoen pertsonal egoiliarren ohiko lanaldia urtean benetako laneko 1.592 ordukoa izango da, arduraldi osoko erregimenean.

Guardiak egiten dituen pertsonal egoliarrak zazpi orduko lanaldi normalizatua izango du, astelehenetik ostiralera, beti ere dagokion prestakuntzako programaosatzea eragozten ez badu.

28. artikulua.– Lanaldi osagarria (Etengabeko Atentzioko Zerbitzua).

1.– Etengabeko atentzioko zerbitzuetan eta Osakidetza zerbitzu-erakundeetako erabiltzaileei etengabeko atentzio egokia bermatzeko asmoz, zenbait kategoriatan unitateetako pertsonalak lanaldi osagarria egingo du, ezartzen den moduan eta dagokion zerbitzu-erakundearen programazio funtzionalaren bidez.

2.– Fakultatibo espezialista batek, orokorrean, hilean gehienez hiru (3) guardia egin beharko du, unitate bakoitzeko efektiboak moldatu, egokitu eta arrazionalizatu beharretik eta unitate horien eskaera asistentzialetik eratorritzen diren salbuespenak izan ezik. Muga hori borondatez gainditu ahal da Ospitaleko Zuzendaritzak hala proposatuta fakultatiboak onartzen duenean, beti ere indarrean dagoen araudia betetzen bada.

En situación de Incapacidad Temporal se computará el tiempo de solape al personal que lo tuviera reconocido.

7.– Se establecen como principios generales para la practicidad de la jornada el establecimiento de un límite máximo de 70 horas nocturnas en cómputo de ocho semanas, excepto para el personal que presta sus servicios en turno fijo de noche, así como el derecho a la libranza de día y medio semanal ininterrumpido (72 días al año) y la libranza de un fin de semana de cada tres.

La aplicación de estos principios generales está sujeta al número real de efectivos que componen las unidades y a la demanda asistencial de las mismas.

8.– A efectos de la practicidad de la jornada en el ámbito de la Atención Primaria, y sin perjuicio del cumplimiento de los sábados que con carácter general se fija en el apartado 4.º de este artículo, dicha jornada tendrá una duración general de siete horas, de lunes a viernes.

Para ajustar las carteleras al cumplimiento de la jornada anual, podrán disponerse como fechas alternativas los días 24 y/o 31 de diciembre y/o los dos días festivos de carácter local.

La disposición de dichos ajustes se realizará en cada Organización de servicios, debiendo garantizarse siempre la cobertura y atención de las necesidades asistenciales.

9.– La jornada ordinaria de trabajo del personal residente en formación será de 1.592 horas anuales de trabajo efectivo en régimen de dedicación a tiempo completo.

El personal residente que efectúe régimen de guardias tendrá una jornada normalizada de siete horas, de lunes a viernes, siempre que ello no imposibilite completar el correspondiente programa formativo.

Artículo 28.– Jornada Complementaria (Servicio de Atención Continuada).

1.– Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente a los usuarios y usuarias de las Organizaciones sanitarias de Osakidetza, el personal de determinadas categorías o unidades desarrollará una jornada complementaria en la forma que se establezca a través de la programación funcional de la correspondiente organización de servicios.

2.– El número máximo de guardias mensuales que con carácter general se deberán realizar será de tres (3) en el caso de un/una facultativo especialista, con las excepciones derivadas de las necesarias adaptaciones, adecuaciones y oportuna racionalización de los efectivos que componen cada una de las Unidades y de la demanda asistencial de las mismas. De forma voluntaria podrá superarse dicho límite cuando así se lo oferte la Dirección del Hospital y acepte el/la facultativo, siempre que se cumpla la normativa vigente.

Prestakuntzan dagoen pertsonal egoiliarrek egin beharko dituzte dagokion ikasturterako prestakuntzako programak ezartzen dituen lanaldi osagarriko orduak. Kasu horretan, pertsonal horrek ezin izango ditu hilean zazpi guardia baino gehiago egin, hori guztia dagokion ikasturterako ezarritako prestakuntzako programaren barruan.

3.- Etengabeko atentzioko zerbitzuak egiteko modulu bat ezarri da larunbat, igande eta jaiegunetarako, etengabe 24 ordukoa, bisita-paserako eta pazienteen altarako beharrezkoak diren errefortzuak ahaztu barik. Beraz, guardietako erregimenean dagoen pertsonal fakultatibo espezialistarentzako ohiko lanaldia zazpi ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera.

Halaber, prestakuntzan dagoen pertsonal egoiliarrek larunbat, igande eta jaiegunetan etengabeko atentzioko zerbitzuak egin beharko dituzte jarraian 24 orduko modulu baten arabera.

4.- Lanaldi osagarriak ez du inola ere edukiko aparteko orduetarako ezarritako izaera, ezta tratamendua ere. Hortaz, aparteko orduak egitearen inguruko beste arau edo xedapen batzuek ezartzen dituzten mugek ez dute eraginik izango lanaldi osagarrian. Eta horren konpentsazio edo ordaintze espezifikoak Akordio honen dagokion eranskinean berariaz ezarri dira.

5.- Pertsonal fakultatiboak egiten dituen tokian bertan egon beharreko guardiak konpentsatuko dira zerbitzuak egiteko moduluen bidez, III.2 Eranskinean ezarritako zenbatekoen arabera. Moduluen zatiak modu proportzionalen egokituko dira.

Akordio hau indarrean sartzen denetik, guardiak ordainduko dira dagokion zenbatekoa osorik sartuta; beraz, egiten diren hilean ordainduko dira, orain arte zegokion zati proportzionala barne, aparteko pagetan ordaintzen zena. Aurrekoa betez, Akordio hau indarrean sartzen denetik aurrera guardiengatik ez da ezer ordainduko aparteko pagetan. Oporren oraingo prorrateoa eta aldi baterako ezintasuneko egoeran guardien ordaintzea berdin egingo dira.

Goian ezarritakoak ez du aldaketarik ekarriko pertsonal egoiliarri guardiak ordaintzeko aplikatu beharreko erregimenean.

Hileko hirugarren guardia egindakoan, guardiak % 10eko igoera gehigarri batekin ordainduko dira tokian bertan egon beharreko guardietarako edo guardia lokalizatuetarako III. Eranskinean ezarritako balioen gainean, laneguneko guardia zein jaieguneko guardia denean.

6.- Lokalizazio zerbitzuak konpentsatuko dira tokian bertan egon beharreko guardietarako ezarritako zenbatekoaren % 50aren bitartez. Zentrorra joan behar da hala eskatzen denean.

El personal residente en formación estará obligado a realizar las horas de jornada complementaria que el programa formativo establezca para el curso correspondiente. En este caso, este personal no podrá realizar más de siete guardias al mes, todo ello dentro el programa formativo establecido para el curso correspondiente.

3.- Se establece un módulo de prestación de servicios de atención continuada para sábados, domingos y festivos, con una duración de 24 horas ininterrumpidas, sin menoscabo de los refuerzos que sean necesarios para el pase de visita y el alta de los pacientes, con lo que la jornada ordinaria para el personal facultativo especialista en régimen de guardias queda fijado en siete horas, de lunes a viernes.

Asimismo, en sábados, domingos y festivos, el personal residente en formación prestará servicios de atención continuada conforme a un módulo de 24 horas ininterrumpidas.

4.- La jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias. En consecuencia, no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y disposiciones, y su compensación o retribución específica son las que expresamente se fijan en el anexo correspondiente del presente Acuerdo.

5.- Las guardias de presencia física realizadas por el personal facultativo, se compensarán por módulo de horas de prestación de servicios, conforme a los importes establecidos en el Anexo III, 2. Las fracciones de módulos se adecuarán en todo caso proporcionalmente.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, la retribución de las guardias incluirá la cantidad íntegra correspondiente, que se retribuirá por tanto en el mes en que se efectúen, incluyendo la parte proporcional que hasta el momento correspondía y se incluía en las pagas extraordinarias. Conforme a lo anterior, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo no se realizará asignación alguna por las guardias en pagas extraordinarias. Se mantiene el actual prorrateo de vacaciones y la retribución de las guardias en la situación de Incapacidad Temporal.

La previsión anterior no supondrá modificación alguna en el régimen de retribución de guardias de aplicación al personal residente.

Las guardias que sobrepasen la tercera mensual se retribuirán con un incremento adicional de 10% sobre los valores establecido en el Anexo III para las guardias de presencia física o localizada, tanto en el caso de que se trate de guardia laborable como festiva.

6.- Los servicios de localización se compensarán con un 50% del importe fijado para las guardias de presencia física, con obligación de acudir al centro cuando se fuera requerido.

7.– Fakultatiboek ospitalean bitan edo gehiagotan egon behar izatea eskatzen duten guardia mediko lokalizatuak, edo ospitalean lau ordu edo gehiagotan egon behar izatea eskatzen dutenak, ordainsariei dagokienez, tokian bertan egon beharreko guardiatzat joko dira.

8.– Guardiako moduluak egitea aitortzen zaie beste erakunde batzuetan modulu horiek, beharrezkoak direla uste baita, egiten dituzten beste kolektibo batzuei, zentzu horretan zerbitzuaren antolamenduari eusten bazaio. Hori gaurkotuko da guardien gainontzeko ordainsari-kontzeptuetarako modu orokorrean ezartzen diren portzentaje berarekin.

9.– Prestakuntzan dagoen pertsonal fakultatiboaren guardiak.

Prestakuntzan dagoen pertsonal fakultatiboak 2008-01-01eko ondorioekin jasoko ditu etengabeko atentzioa/guardiei dagokien ordainsariak ondorengo portzentajeen arabera, Osakidetza plantillako medikuek jasotzen duten guardia-orduko balioa kontuan hartuta:

Fakultatibo E1	% 55
Fakultatibo E2	% 60
Fakultatibo E3	% 70
Fakultatibo E4	% 80
Fakultatibo E5	% 80

Ondorengo urteetan ere portzentaje hauek aplikatuko dira.

Hala ere, eta ateratzen den zenbatekoa goian adierazitakoa baina handiagoa bada, prestakuntzan dagoen pertsonalaren guardia-orduko balioa ordainduko da, tokian bertan egon beharreko guardiei dagokienez eta 2008rako gutxieneko balio bermatu gisa, zenbateko hauen bitartez:

E1: 11,50 euro; E2: 13,50 euro; E3: 15,50 euro; E4: 17,50 euro; E5: 17,50 euro

10.– Abenduaren 24, 25 eta 31n eta urtarrilaren 1ean egiten diren guardiak, bai bertan egon beharrezkoak bai lokalizatuak, euren balioaren bikoitzarekin ordainduko dira.

Goian ezarritakoa berdin aplikatuko da prestakuntzan dagoen pertsonalak egun horietan egiten dituen guardietarako.

11.– Ospitaleetako zuzendari gerenteek aztertu ahal izango dute, eta hala badagokio itundu, unitate eta zerbitzuekin tokian bertan egon beharreko oraingo guardiak guardia lokalizatuak bihurtzea. Hortik eratoritzen den alde ekonomikoa konpentsatuko da etengabeko atentzioko moduluen egite proportzionalaren bidez, beti ere modulu horiek modu boluntarioan egingo direlarik.

12.– Guardien Batzorde Tekniko bat eratzea erabaki da, Akordioa sinatu dutenek osatua, Osakidetza

7.– Las guardias médicas localizadas que requieran la presencia del/la facultativo en el Hospital en dos o más ocasiones, así como aquellas otras que impliquen una permanencia de cuatro o más horas en el mismo tendrán, a efectos retributivos, la consideración de guardias de presencia física.

8.– Se reconoce la realización de los módulos de guardia para aquellos otros colectivos que los vienen realizando en aquellas Organizaciones en que están así establecidas por considerarse necesarias, en tanto se mantenga la organización del servicio en este sentido. Todo ello sin perjuicio de su actualización en el mismo porcentaje que con carácter general se establezca para los restantes conceptos retributivos de guardias.

9.– Guardias del personal facultativo residente en formación.

Con efectos del día 01-01-2008 el personal facultativo residente en formación percibirá la retribución correspondiente a atención continuada / guardias en función de los siguientes porcentajes respecto del valor hora de guardia percibido por los médicos de plantilla de Osakidetza, tanto laborable como festiva:

Facultativo R1	55%
Facultativo R2	60%
Facultativo R3	70%
Facultativo R4	80%
Facultativo R5	80%

Estos mismos porcentajes resultarán de aplicación en los años sucesivos.

No obstante, y siempre que la cantidad resultante fuera superior a la más arriba indicada, la retribución del valor hora de guardia de presencia física del personal facultativo residente en formación se atenderá, como valor mínimo garantizado para el año 2008, a las siguientes cuantías:

R1: 11,50 euros; R2: 13,50 euros; R3: 15,50 euros; R4: 17, 50 euros; R5: 17,50 euros

10.– Las guardias tanto de presencia física como localizadas, realizadas durante de los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el día 1 de enero, se retribuirán por el doble de su valor.

La previsión anterior resulta igualmente de aplicación a las guardias realizadas en dichos días por el personal residente en formación.

11.– Los/as Directores Gerentes de los Hospitales podrán analizar, y en su caso pactar, con las Unidades o Servicios la conversión de actuales guardias de presencia física en guardias localizadas. La diferencia económica resultante se compensará mediante la realización proporcional de los módulos de atención continuada, cuya realización será en todo caso voluntaria.

12.– Se acuerda constituir una Comisión Técnica de guardias, integrada por los firmantes del Acuerdo que

ospitale bakoitzean etengabeko atentzioko egungo sistema aztertuko duena, egungo ereduari hobekuntzak eta alternatibak aztertu eta proposatzeko asmoz.

Batzorde hori osatuko dute Osakidetzako eta akordioa sinatu duten sindikatueta ordezkariek.

29. artikulua.— Lan-denboraren gehieneko iraupena batera.

Ohiko lanaldiaren eta lanaldi osagarriaren lan-denboraren gehieneko iraupena, biak batera, astean berrogeita zortzi ordukoa izango da, sei hilabetetan batez beste benetan egindako lana kontuan hartuta.

Prestakuntzan dagoen pertsonal egoiliarren kasuan, lanaldiaren gehieneko iraupena, ohiko lanaldia eta lanaldi osagarria batuz, arian-arian aplikatuko diren aldi hauen arabera ezartzen dena izango da:

a) 2007ko uztailaren 31ra arte, astean batz beste 58 orduko gehieneko lanaldia urteko konputuan.

b) 2007ko abuztuaren 1etik 2008ko uztailaren 31ra arte, astean batz beste 56 orduko gehieneko lanaldia urteko konputuan.

c) 2008ko abuztuaren 1etik aurrera, astean batz beste 48 orduko gehieneko lanaldia urteko konputuan.

Prestakuntzan dagoen pertsonal egoiliarren lanaldiak bermatuko du prestakuntzako programak bete egingo direla. Zentro bakoitzeko gaitasun funtzional eta antolakuntzako barruan, egoiliarren lanaldia ezartzean saiatuko da lanaren antolamenduak prestakuntzari kalterik ekar ez diezaion.

Ohiko lanaldiari eta lanaldi osagarriari dagozkien lan-denboren gehieneko iraupen bateratua kalkulatzeko ez dira kontuan hartuko lokalizazio-aldiak, salbu eta pertsonalari eskatzen bazaio benetako lan edo zerbitzu bat egiteko. Kasu horretan lanaldi gisa zenbatuko da egindako lanaren iraupena eta joan-etorrian emandako denbora. Joan-etortzeko denbora hori gehieneko ordu erdikoa izango da.

Inola ere ez dira ondorio horietarako zenbatuko benetan egin ez diren lanaldiak, denbora horretan pertsonala ez dagoelako bere zerbitzu-erakundearen esanetara ezta bere jardura eta funtzioak benetan egiten ere.

Urteko oporraldi ordaindua eta gaixotasunagatikotik baja-aldiak neutroak izango dira adierazitako batez bestekoa kalkulatzeko.

30. artikulua.— Eguneroko lanaldia eta atsedenal-diak.

1.— Ohiko lanaldiaren denbora ez da izango etengabeko hamabi ordutik gorakoa.

analizará el actual sistema de Atención Continuada existente en cada uno de los hospitales de Osakidetza, con el fin de explorar y proponer mejoras o alternativas al modelo actual.

Dicha Comisión estará compuesta por representantes de Osakidetza y de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo.

Artículo 29.— Duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo.

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y a la jornada complementaria será de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.

En el caso del personal residente en formación, la duración máxima de la jornada, sumando jornada ordinaria y jornada complementaria, será la que se establece conforme a los siguientes periodos de progresiva aplicación:

a) Jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007.

b) Jornada máxima de 56 horas semanales de promedio en cómputo anual entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.

c) A partir del 1 de agosto de 2008, la jornada máxima será de 48 horas semanales en cómputo anual.

La jornada laboral del personal residente en formación asegurará el cumplimiento de los programas formativos. Dentro de las posibilidades organizativas y funcionales de cada centro, se procurará disponer la jornada de los residentes de forma que la ordenación del tiempo de trabajo no perjudique la formación.

No serán tomados en consideración para la duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y a la jornada complementaria, los periodos de localización, salvo que el personal sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento, computándose este tiempo de desplazamiento por un máximo de media hora.

En ningún caso se computarán a estos efectos las jornadas ordinarias no realizadas efectivamente, en cuanto tiempo que el personal no permanece en su Organización de servicios a disposición del centro y en el ejercicio efectivo de sus actividades y funciones.

El período de vacación anual retribuida y los períodos de baja por enfermedad serán neutros para el cálculo del promedio indicado.

Artículo 30.— Jornada y descansos diarios.

1.— El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de doce horas ininterrumpidas.

Dena dela, Osakidetzako zerbitzu-erakundeen programazio funtzionalaren bidez hogeita lau ordu arteko lanaldiak ezarri ahaliko dira zerbitzu edo unitate sanitario batzuetarako, salbuespenez eta antolamendu edo asistentziako arrazoiak hala aholkatzen dutenean.

2.– Pertsonalak eskubidea izango du etengabeko hamabi orduko atsedenaldia izateko ohiko lanaldi bat bukatzen denetik hurrengo lanaldia hasi arte. Halaber, eskubide bera sortuko du lanaldi osagarria egiteak etengabeko atentzioko zerbitzuen bidez tokian bertan egon beharreko modalitatean, 12 orduko edo gehiagoko iraupenarekin. Atsedenaldi hori ezin izango da lan-denbora izan ohiko lanaldi gisa ezta lanaldi osagarri gisa ere. Beraz, ezin izango da zenbatu mila bostehun eta laurogeita hamabi orduko urteko lanaldirako.

3.– Aurreko zenbakian ezarritako lanaldien arteko atsedenaldia murriztuko da, hori justifikatzen duen arrazoiak eskatzen duen moduan, ondorengo kasuetan:

a) Txandakako lanean, langilea taldez aldatzen bada eta ezin badu eguneroko atsedenaldia eduki talde baten lanaldia bukatu eta hurrengo lanaldia hasi bitartean.

b) Hamabi ordu baino gutxiagoko aldian gertatzen direnean ohiko lanaldiari eta/edo lanaldi osagarriari dagokien lan-denbora.

4.– Aurreko zenbakian ezarritako egoeretan, konpentsazio erregimena aplikatuko da 32. artikulua ezarritako atsedeen alternatiboen bidez.

5.– Prestakuntzan dagoen pertsonalari dagokionez, lanaldi bat bukatzen denetik hurrengo hasi arte gutxienez 12 orduko atsedenaldi etengabea egin beharko da.

Edozein kasutan ere, lanean 24 ordu etengabe eman ondoren, bai salbuespenez ezarritako ohiko lanaldian, bai lanaldi osagarrian, bai bien denborak batuz, egoiliarak 12 orduko atsedenaldi etengabea izango du, bere tutorearen ustez prestakuntzarako interes berezikoak izan daitezkeen kasuetan edo antolakuntzako arazo gaindiezinak suertatzen direnean izan ezik. Kasu horietan aplikatuko da 32. artikuluan ezarritako atsedenaldi alternatiboaren erregimena.

31. artikulua.– Asteko atsedenaldia.

1.– Pertsonalak eskubidea izango du astean gutxienez hogeita hamasei orduko atsedenaldi etengabea izateko. Atsedenaldi horretan sartuta dago 30. artikuluan ezarritako hamabi eguneko atsedenaldi minimoa.

2.– Aurreko zenbakian ezarritako atsedenaldia kalkulatzeko erreferentziako aldia bi hilabetekoa izango da.

No obstante, mediante la programación funcional de las Organizaciones de servicios de Osakidetza se podrán establecer jornadas ordinarias de hasta veinticuatro horas para determinados servicios o unidades sanitarias, con carácter excepcional y cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales.

2.– El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente. Igualmente, generará este mismo derecho la realización de jornada complementaria mediante la prestación de servicios de atención continuada en la modalidad de presencia física, con una duración igual o superior a 12 horas. En ningún caso dicho descanso podrá tener la consideración de tiempo de trabajo como jornada ordinaria ni como jornada complementaria, no considerándose, por tanto, a efectos del cómputo de la jornada anual de mil quinientas noventa y dos horas.

3.– El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el número anterior se reducirá, en los términos que exija la propia causa que lo justifica, en los siguientes supuestos:

a) En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del período de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada siguiente.

b) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a doce horas, tiempos de trabajo correspondientes a jornada ordinaria y/o jornada complementaria.

4.– En los supuestos previstos en el número anterior, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el artículo 32.

5.– Respecto del personal residente en formación, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberá mediar como mínimo, un periodo de descanso continuo de 12 horas.

En todo caso, después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, bien sea de jornada complementaria, bien sea de tiempos conjuntos de ambos, el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de especial interés formativo según criterio de su tutor o en casos de problemas organizativos insuperables. En estos supuestos, se aplicará el régimen de descansos alternativos establecidos en el artículo 32.

Artículo 31.– Descanso semanal.

1.– El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración de veinticuatro horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario de doce horas previsto en el artículo 30.

2.– El período de referencia para el cálculo del período de descanso establecido en el número anterior será de dos meses.

3.— Aurreko zenbakian ezarritako aldiak ez bada asteko atsedenaldirako denbora minimoa erabiltzen, ondorengo artikuluan ezarritako atsedenaldi alternatiboen erregimenaren bidez konpentsatuko da.

32. artikulua.— Atsedenaldi alternatiboen erregimena.

1.— Akordio honetan ezarritako atsedenaldiak ez bada hartzen, atsedenaldi alternatiboen bidez konpentsatzeko eskubidea egongo da. Atsedenaldi alternatibo horiek guztira ezin izango dira murrizketa baino laburragoak izan.

2.— Aurreko zenbakian adierazitako konpentsazioa eginda dagoela ulertuko da, hiruhileko zenbaketan astean batz besterik gabe hamasei orduko atsedenaldia hartu denean, hartutako asteko atsedenaldiak barne, horretarako hamabi ordu kontsekutiboko atsedenaldiak edo luzeagoak zenbatuz.

3.— Artikulu honetan ezarritako atsedenaldi konpentsagarriak erabiltzea ezin izango da konpentsazio ekonomikoaren ordeztatu, salbu eta zerbitzu-erlazioa bukatuko bada.

33. artikulua.— Atsedenaldien izaera.

Eguneko eta asteko atsedenaldiak, eta kasuak bada atsedenaldi alternatiboak, ez dute izango benetan egindako lanaren izaera eta ez dira horrela hartuko, eta ez dira inolara ere kontuan hartuko 27. artikuluan ezarritako ohiko lanaldia betetzeko.

34. artikulua.— Lan-egutegia.

Zerbitzu-erakunde guztietan, urteko lan-egutegia eta lan-ordutegia ezarriko dira, Administrazioak eta langileen ordezkariak negoziatu ondoren. Horretarako, urteko lanaldia hartuko da kontuan.

35. artikulua.— Lan-karteldegia.

1.— Unitate bakoitzean negoziatutako karteldegia espezifikoa derrigorrezkoak izango dira bi hilabetetarako, eta egindako karteldegia aldatzeko oso behar handiak, presakoa edo ustekabeak behar dute izan; halako kasuetan, langileen ordezkariak jakinarazi behar du zaielarik.

2.— Ospitaleetan txandak ari diren langileen lan baldintzak hobetzeko bestelako aukerak bultzatuko dituzte Osakidetza zerbitzu-erakundeek, lan-karteldegia horretara egokituz. Horri begira, honako neurriak har daitezke, asistentzia-eskaerari behar bezala erantzun behar zaiola inoiz ere ahazteke:

a) Gau eta jaiegunetan egindako lanegunengatik, plusetan ordaindu beharrean, lanordutan ordaintzea;

3.— En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el número anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 32.— Régimen de descansos alternativos.

1.— Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos de descanso diarios establecidos en el presente Acuerdo, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada.

2.— La compensación señalada en el número anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de noventa y seis horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a doce horas consecutivas.

3.— El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios.

Artículo 33.— Carácter de los períodos de descanso.

Los períodos de descanso diario y semanal, así como en su caso, los descansos alternativos, no tendrán el carácter ni la consideración de trabajo efectivo, ni podrán ser, en ningún caso, tomados en consideración para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo determinada en el artículo 27.

Artículo 34.— Calendario laboral.

En todas las Organizaciones de servicios se establecerán anualmente, previa negociación entre la Dirección y los representantes del personal, los calendarios de días laborables anuales y los horarios de trabajo, tomándose como base las horas de prestación de servicios establecidas en el cómputo anual.

Artículo 35.— Carteleros de trabajo.

1.— Las carteleros de trabajo específicas negociadas en cada Unidad tendrán carácter obligatorio bimestral, pudiendo procederse a la modificación de las mismas exclusivamente por necesidades graves, urgentes o imprevisibles, las cuales se pondrán en conocimiento de la representación del personal.

2.— Las Organizaciones de servicios de Osakidetza desarrollarán alternativas que permitan una mejora de las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en régimen de turno rotatorio en centros hospitalarios, adecuando los criterios de elaboración de las carteleros de trabajo. A tal efecto y garantizando la adecuada cobertura asistencial, podrán desarrollarse alguno de los siguientes mecanismos:

a) Compensación como horas de trabajo efectivo en sustitución de los pluses por trabajo en noches y festi-

horretarako, kategoriaren orduko kostua hartuko da kontuan eta plus horietarako jarritako kopuruak.

b) Lan-karteldegiko gaueko txandan edo jaiegun batean lan egitea egokitzen denean, libre izatea, lanaldi murriztutzat hartuz bere ondorio ekonomikoekin.

c) Asteburuak libratzeko mekanismoak ezartzea, antolaketako eta kontratazioko beste era batzuk bilatuz.

36. artikulua.— Soberan egindako lanorduen konpentsazioa.

Langileek, ohiko lanaldiaz gain, benetako lana luzatzeagatik lanegunean egindako soberako orduen truke, beti ere etengabeko atentzioko zerbitzuak egiteagatik lanaldi osagarria ez badira, egindako lanordu bakoitzeko ordu eta erdiko konpentsazioa izango dute. Aparteko ordu horiek nagusiek eskatuta egingo dira, eta behar handiak, presakoak eta ustekabekoak direnean bakarrik.

Gaueko txandan edo jaiegunetan sartutako ordu bakoitzeko bi orduko konpentsazioa emango da.

Hilaren amaieran egingo da konpentsazioaren zenbaketa, eta hurrengo hiru hilabeteetan hartu ahal izango dira egokitzen diren orduak. Ordu horiek noiz hartu erabakitzeke, langilearen eta zerbitzu-erakundeko zuzendaritzaren artean ados jarri beharko dute.

Ordu horiek hartzea, edozein modutan ere, hitzartutako urteko lanaldia betetzearen menpean egongo da.

37. artikulua.— Orduen kontrola.

Ente Publikoaren menpe dauden zerbitzu-erakunde guztietan, ordutegia kontrolatzeko sistema egongo da, nahitaez bete beharrekoa, Osakidetza langileek lanaldia benetan betetzen dutela ziurtatzeko.

38. artikulua.— Oporrak.

1.— Urte osoa lanean emanez gero, 28 laneguneko oporrak hartzeko eskubide izango dute langileek. Opor-egunei begira, larunbatak laneguntzat hartuko dira.

2.— Lanean urtebete osoa egin ez dutenek proportzioan dagozkion oporrak hartuko dituzte, hain zuzen ere, lanean hasi edo itzuli direnetik abenduaren 31 arteko epeari dagozkion opor-egunak.

3.— Oporrak ezingo dira konpentsatu dirutan, ez osorik, ezta zati batean ere. Salbuespenak honako 2 kasu hauek dira: langilearen kontratua urtea amaitu aurretik bukatzeko denean, edo langilea eszedentzian edo eginkizun-gabetzearen egoeran egonda, oporrak osorik hartu ez baditu.

vos, estimadas a partir del coste horario de la categoría y de las cuantías establecidas para dichos pluses.

b) Liberación de jornadas de trabajo nocturno y/o en festivos, incluidas en la cartelera de trabajo, y computadas como reducción de jornada, con los efectos económicos que se deriven.

c) Implantación de mecanismos que favorezcan la libranza en fines de semana, mediante fórmulas alternativas de organización y de contratación.

Artículo 36.— Compensación por horas en exceso.

Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, superiores a su jornada ordinaria, como consecuencia de la prolongación de trabajo efectivo, y que no tengan el carácter de jornada complementaria por la prestación de servicios de atención continuada, cuando por necesidades graves, urgentes o imprevisibles les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de hora y media por cada hora trabajada.

Las horas en exceso realizadas durante el período nocturno o en día festivo se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

Dicha compensación se contabilizará mensualmente, pudiendo disfrutarse la misma en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. La elección del momento del disfrute deberá acordarse entre el personal y la Dirección de su Organización de servicios respectiva.

La aplicación de estas compensaciones quedará en todo caso supeditada al efectivo cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 37.— Control horario.

Existirá un sistema de control horario, de obligado cumplimiento en todas las Organizaciones de servicios dependientes del Ente Público, a los debidos efectos de verificar el cumplimiento de la jornada por parte del personal de Osakidetza.

Artículo 38.— Vacaciones.

1.— El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 28 días laborales, computándose los sábados como laborales.

2.— Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reintegro hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

3.— Las vacaciones no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, en metálico, excepto cuando durante el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo, o sea declarado/a el/la trabajador/a en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o contemplado en su total disfrute el período vacacional.

4.— Aurreko paragrafoan adierazten diren salbuespe-
nezko kasuetan, langileek oraindik hartzeko dituzten
oporrei dagokien zatia kobratzeko eskubidea izango du-
te, urtearen barruan lan egin duten hilabete-kopurua
kontuan harturik. Lan-kontratua amaitzeko arrazoia
langilearen heriotza izanez gero, oinordekoek jasoko du-
te horren ordainketa.

5.— Oporrak ekainean, uztailan, abuztuan eta irai-
lean hartuko dira lehentasunez. Urteko lehen lau hila-
beteetan finkatuko da oporretako egutegia, eta txandak
langileek unitate bakoitzean hartutako akordioak erres-
petatuz egingo dira.

Oporretako txandak egiterakoan, langileak ados jar-
tzen ez badira, txandaketa-sistema bat ezarriko da, eta
hor ezarriko da langile bakoitzak zer lehentasun dau-
kan txanda aukeratzeko.

6.— Beste erakunde batzuetatik edo zerbitzu-erakun-
de bereko beste unitate batzuetatik langile berriak ba-
datoz, lekualdatzea dela-eta, errespetatu egingo da ur-
te horretarako jarritako oporretako egutegia, eta langi-
le etorri berriak unitateko behar asistentzialetara ego-
kituko dira.

7.— Oporrak etenik gabe hartzea da irizpide oroko-
rra. Nolanahi ere, lau zatitan bana daitezke, baina ho-
rietako bakoitza gutxienez zazpi egun naturalekoa izan
beharko da.

Aurretik adierazitakoa, arauzko orduak betetzearen
kalterik gabe egin behar da, benetan betetako orduak
urte horretarako erabakitakoak izan daitezen.

Oporrak zatitan hartzeko, edo oporrak ekain-iraila
bitarteko hilabeteetatik kanpo hartzeko, langileek ha-
la eskatu behar dute eta zerbitzu-erakundeko zuzenda-
ritzaren aldeko txostena behar du. Ematea edo behar be-
zala justifikaturiko ukatzea zuzendaritzaren esku dago.

8.— Langile baten opor-egunak baimendu ondoren,
presako edo saihestezintzat jotako arrazoiak direla kau-
sa, atzera botaz gero, horrek eragindako gastuak kobra-
tzeko eskubidea izango du langileak; horretarako, lan-
gileak egiaztagiria aurkeztu beharko ditu, eta gastuak
egiterakoan jokabide axolagaberik ez bada egon.

9.— Zerbitzu-beharrak direla-eta, zerbitzu-erakunde-
ko zuzendaritzak langileei egutegian jarritako oporrak
aldatzen badizkie, aldaketa izan duten langileek 2 la-
negun gehiago izango dute oporretarako.

4.— En los supuestos excepcionales a que se refiere
el apartado anterior, el personal tendrá derecho a que
se le abone la parte proporcional de vacaciones que le
queden por disfrutar, según el número de meses traba-
jados en lo que lleve de año. En caso de que la causa de
extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento
del/la trabajador/a, el referido abono se realizará a sus
derechohabientes.

5.— Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en
los meses de Junio, Julio, Agosto y/o Septiembre. Den-
tro de los cuatro primeros meses del año, se fijará el ca-
lendaro de vacaciones y los turnos se distribuirán res-
petando los acuerdos adoptados por el personal, dentro
de cada una de las Unidades.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los
turnos de vacaciones se utilizará un sistema de rotación
que asigne a cada miembro de la Unidad un orden de
prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno
de vacaciones.

6.— En el caso de producirse nuevas incorporaciones
por traslado voluntario de personal procedente de otras
Instituciones, o de otras Unidades de la misma Orga-
nización de servicios, se respetará la programación de
vacaciones en ese año y se acoplará dicho personal a las
necesidades asistenciales de la unidad de destino para
el disfrute de sus vacaciones.

7.— Como principio general el disfrute de las vaca-
ciones se realizará de manera ininterrumpida. No obs-
tante podrá fraccionarse su disfrute en cuatro períodos.

Lo señalado anteriormente se deberá efectuar sin per-
juicio de la obligación de realizar la recuperación ho-
raria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro de las
horas de trabajo efectivo anual acordadas.

Tanto el fraccionamiento, como el disfrute de vaca-
ciones fuera de los meses entre Junio y Septiembre, se
producirá a petición del personal y previo informe fa-
vorable de la Dirección de Recursos Humanos de la Or-
ganización de servicios en el que figure adscrito el/la
trabajador/a. Su concesión o denegación justificada que-
dará al criterio de la mencionada Dirección.

8.— Una vez autorizadas las fechas de vacaciones de
un/a trabajador/a, si fueran denegadas por razones con-
sideradas urgentes e ineludibles, tendrá derecho al abo-
no de los gastos que por tal motivo se le hubiesen cau-
sado, previa presentación de documentos justificativos
de los mismos, siempre que no exista negligencia por
parte del personal en la asunción de dichos gastos.

9.— Cuando, por necesidades del servicio, la Direc-
ción de Recursos Humanos de la Organización de ser-
vicios correspondiente modifique al personal la fecha de
disfrute de sus vacaciones ya establecidas en el calen-
dario, deberá compensar a los/as afectados/as con una
ampliación de su período vacacional de 2 días labora-
bles.

Kasu horretan, zuzendaritzak adostutakoaren % 50 baino ezingo du aldatu.

10.– Oporretan dagoela, langile bat aldi baterako ezintasuneko egoerara pasatzen bada, oporrak etenda geratuko dira. Hartu gabeko egunak geroago hartuko dira, zerbitzu-erakundeko zuzendaritzarekin ados jarri ondoren.

11.– Oporrak urte naturalaren barruan hartu behar ko dira, 44.3. artikuluko kasuan izan ezik.

12.– Pertsonal egoiliarren oporrak.

a) Espezialista gisako prestakuntzan dagoen pertsonalak eskubidea edukiko du 28 laneguneko opor ordainduak izateko, larunbatak lanegunak izanik.

b) Oporrak izateko aldia zehaztuko da batez ere irakaskuntzako programa eta funtzioak egiten ari den zerbitzu edo unitatearen behar asistentzialak bete behar direla kontuan hartuta.

c) Printzipio orokor gisa, oporrak hartuko dira indarrean dagoen kontratuaren prestakuntzaldiaren barruan, oporren zati proportzionala dagokion urte naturalari aplikatuz. Oporraldia zatitu ahal izateko, pertsonal egoiliarrek hala eskatu behar du eta egoiliarra atxikita dagoen zerbitzu-erakundeko irakaskuntzako unitateko koordinatzaileak edo arduradunak aldeko txostena egin behar du. Zuzendaritzak erabakiko du zatitzea onartu edo ukatzea, arrazoa justifikatuz.

Aurretik adierazitakoa, arauzko orduak betetzearen kalterik gabe egin behar da, benetan betetako orduak urte horretarako erabakitakoak izan daitezen.

Oporretan dagoela, egoiliarra aldi baterako ezintasuneko egoerara pasatzen bada, oporrak etenda geratuko dira. Hartu gabeko egunak geroago hartuko dira, zerbitzu-erakundeko zuzendaritzarekin ados jarri ondoren.

IV. TITULUA

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

39. artikulua.– Lizentziak eta baimenak bereizteko irizpideak.

– Lizentziak: Arauz onartutako egoeretan, lanera joateko obligaziotik salbuesten dute. Idatziz eskatu behar dira, dagokion zerbitzu-erakundean, 10 egun aurretik, baldin eta dagokion arauan besterik esaten ez bada edo ezohiko egoeretan, eta halakoetan, geroago justifikatu behar du.

En este caso la Dirección sólo podrá modificar un máximo del 50% del período acordado.

10.– En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el personal iniciara una situación de IT el conjunto vacacional quedará interrumpido. El período dejado de disfrutar se iniciará posteriormente previo acuerdo con la Dirección de la Organización de servicios.

11.– Las vacaciones se disfrutarán necesariamente dentro del año natural, salvo en el supuesto previsto en el artículo 44.3.

12.– Vacaciones del personal residente:

a) El personal sanitario en formación como especialistas mediante residencia tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de 28 días laborables, computándose los sábados como laborables.

b) El período de disfrute se fijará atendiendo primordialmente al cumplimiento del programa docente y a las necesidades asistenciales del Servicio o Unidad en la que esté realizando sus funciones.

c) Como principio general el disfrute de las vacaciones se realizará dentro del periodo formativo del contrato en vigor, debiendo asignarse la parte proporcional de vacaciones al año natural que corresponda. El fraccionamiento se producirá a petición del personal residente y previo informe favorable del coordinador o responsable de la Unidad Docente de la Organización de Servicios en la que figure adscrito el/la residente. Su concesión o denegación justificada quedará a criterio de la Dirección.

Lo señalado anteriormente se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro de las horas de trabajo efectivo anual acordadas.

En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el residente iniciara una situación de IT, el conjunto vacacional quedará interrumpido. El período dejado de disfrutar se iniciará posteriormente previo acuerdo con la Dirección de la Organización de servicios.

TÍTULO IV

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 39.– Criterios de distinción entre licencias y permisos.

– Licencias: se denominan así las ausencias de trabajo, tipificadas y justificadas en la correspondiente norma. Deberán solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, con una antelación mínima de 10 días, salvo que se determine otro plazo en la regulación correspondiente o concurran causas excepcionales que deberán ser justificadas posteriormente.

– Lizentzien izaera: Lizentzia langileen eskubidea da, lanera joan gabe ordainsaria jasotzeko; dagokion arauan zehazten dira hartzeko arrazoia eta dagokion denbora. Lizentzi eskaerari ezin zaio ezetzik eman, ezta atzeratu ere, baldin eta bidezko epean eskatu bada, eta eskatzailearentzat gauzatzeko modukoa izan behar du. Horrela, bada, langileen eskubidea izanik, arrazoi pisuzko, premiazko edo ustekabekoek bakarrik bota dezakete atzera eskaria. Ezezkoa emanez gero, idatziz eman beharko zaio eskatzaileari horren arrazoia.

– Baimenak: Lizentzia ez bezala, baimena ematea tokian tokiko zerbitzu-erakundeko zuzendaritzari dagokio, unitate-eskatzailearen arduradunak txostena egin eta gero.

1.– Akordio honen menpean dauden langileek ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, ondoren zehazten diren arrazoiengatik:

- a) Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia.
- b) Haurduntza, erditze, edoskitze, haur bat adoptatu edo hartzeagatiko lizentzia.
- c) Aitatasunagatiko lizentzia.
- d) Norberaren edo senideen ezkontzagatiko, edo bizikidetzaren egonkorragi ekiteagatiko lizentzia.
- e) Senideen gaixotasun larri, ospitalizazio edo heriotzagatiko lizentzia.
- f) Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.
- g) Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.
- h) Norberaren eginkizunetarako lizentzia.
- i) Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.
- j) Ume prematuroen edo beste edozein arrazoiengatik erditze ondoren ospitaleratuta jarraitu behar duen umeen jaiotzarengatik lizentzia.
- k) Oso gaixotasun larria izateagatik lehenengo graduko senide bat zaintzeko lizentzia.

2.– Ondoren adierazten diren baimenak ere eman ahal izango dira, ezarritako arauen arabera:

- a) Azterketetara joateko baimena.
- b) Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena.
- c) Hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena.
- d) Kontsultara, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.
- e) Norberaren eginkizunetarako baimena.
- f) Gobernu kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena.

– Carácter de las licencias: las licencias se configuran como un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajo, por las causas y duración tipificadas en la norma. Su resolución, siempre que se solicite en tiempo y forma, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable al solicitante. Al ser concebida como derecho del personal, sólo causas graves, urgentes o imprevisibles justificarán su denegación. En el supuesto de denegación, el/la trabajador/a deberá ser informado/a por escrito de las causas que la motivan.

– Permisos: al contrario que en el supuesto de las licencias, la concesión de permisos corresponderá a la Dirección de la Organización de servicios correspondiente, previo informe del/la responsable de la Unidad solicitante.

1.– El personal incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Licencia por paternidad.
- d) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
- e) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.
- f) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- h) Licencia por asuntos particulares.
- i) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- j) Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- k) Licencia para el cuidado de un familiar en primer grado por razones de enfermedad muy grave.

2.– Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

- a) Asistencia a exámenes.
- b) Asistencias a cursos y congresos.
- c) Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.
- d) Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- e) Permiso por asuntos propios.
- f) Autorización de colaboración con Organizaciones no Gubernamentales.

g) Lanaldia murrizteko baimena.

h) Urtebeteko soldatarik gabeko baimena.

i) Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak atenditzeko baimena.

j) Adingabeak edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sensorialak, edo 2. mailara arteko senideak zaintzeko baimena.

k) Genero-indarkeriagatik baimena.

Prestakuntzan dagoen pertsonalari ez zaizkio aplikatuko goiko bigarren ataleko e), f), g) eta h) letretan jasotako baimenak.

40. artikulua.— Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasuna.

Edoskitzeagatik lizentzia eta adin txikikoak zaintzeko lanaldia laburtzeko baimena batera har daitezke, baina gainerako kasu guztietan, ezin izango dira bat baino gehiago batera hartu. Arauzko oporraldian ezin izango da ordaindutako lizentzia edo baimenik hartu.

41. artikulua.— Lanpostura itzultzea, lizentzia edo baimena izan ondoren.

Lizentzia edo baimenaren epea bukatutakoan, berehala itzuli behar da lanpostura, edo itzuli ezean, behar bezala justifikatu, bestela, diziplina-neurriak hartuko dira.

42. artikulua.— Gaixotasun edo istripuarengatik lizentzia.

Istripu edo gaixotasunagatik aldi baterako ezintasuna dela-eta, eta beren lana ezin badute behar bezala egin, langileek lizentzia hartzeko eskubidea daukate alta hartu arte. Horretarako, jakina, osasun-zerbitzuek emandako baja, edo baja-agiriaren aurretik enpresako zerbitzu medikoak emandako egiaztagiria aurkeztu beharko dute. Bajaldiak, bestalde, ezingo du kontratuan ezarritako epea gainditu.

Istripu edo gaixotasunagatik aldi baterako ezintasuna duten langileek beren karteldegia araberagoen ordainsariaren % 100era arteko subsidio osagarria jasoko dute dagokion aldirako, Gizarte Segurantzak prestazio hori benetan ematen dion bitartean.

Istripu edo gaixotasunagatik lizentzaldian, langileren batek irabazizko jarduerarik eginez gero, ez du inolako ordainsaririk jasoko; horrekin batera, diziplina-neurriak ezarriko zaizkio eta oker jasotako dirua itzuli egin beharko du.

Osakidetza zerbitzu-erakundeek, Prebentzio Zerbitzuen azterketen bitartez, langilearen gaixotasunaren edo istripuaren egoera egiaztatzeko segimendua egin

g) Permiso por reducción de jornada.

h) Permiso sin sueldo de un año.

i) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

j) Permiso para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º grado.

k) Permiso por violencia de género.

Al personal residente en formación no le resultarán de aplicación los permisos contenidos en las letras e), f), g) y h) del anterior apartado segundo.

Artículo 40.— Incompatibilidad entre licencias y permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la licencia de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en los artículos siguientes. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 41.— Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes al personal, deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo y justificar su ausencia en su caso, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 42.— Licencia por enfermedad o accidente.

El personal, en el supuesto de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidentes que le impida el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria o justificante del servicio médico de empresa previo al parte de baja, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

El personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, percibirá el 100% de las retribuciones que conforme a su cartelera le correspondan para el período de que se trate, hasta el tope máximo de tiempo que sea efectiva la prestación por parte de la Seguridad Social.

Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal que la viniera disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

Las Organizaciones de servicios de Osakidetza, mediante reconocimiento a cargo de sus Servicios de Prevención, podrán hacer seguimiento y verificar el esta-

dezake; hori guztia egoera hobeto ezagutzeko, behar duen laguntza eskaintzeko, eta albait azkarren sendatzen laguntzeko asmoz egin ere. Langileek nahitaez joan behar dute enpresako zerbitzu medikoak jarritako hitzorduetara, aldi baterako ezintasuneko egoeran aurkitzen diren aurreneko egunetik bertatik. Hogeita batgarren egunetik aurrera, hitzordu horietara ez joateak -ez badago behar bezala justifikaturik- artikuluko honekako bigarren paragrafoan ezarritakoa galtzea ekarriko du, interesatuari idatziz entzunaldiaren berri eman ondoren.

Dagokion Prebentzio Zerbitzuak aldeko txostena aurretik eginda, aldi baterako ezintasuna igarotakoan eta beti ere langileak aldi horretan baliaezintasun iraunkorreko graduren bat deklaratzeko eskatu badu, eskubidea izango du artikuluko honekako bigarren paragrafoan adierazitako zenbatekoa jasotzeko alta medikoa jaso arte baliaezintasuneko deklarazioarekin edo deklaraziorik gabe edo heriotzagatik. Baliaezintasun iraunkorra deklaratu gero, ezintasun iraunkor oso, absolutu edo baliaezintasun handiko graduetan, eskubide hori luzatuko da Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren ebazpenean adierazitako ondorio ekonomikoen dataren aurreko egunera arte.

Horretarako, eskubide hori gauzatzeko eskabidea hila beteko epean egin beharko da, altako egunetik edo baliaezintasuneko gradua deklaratzeko ebazpena jakinarazten den egunetik kontatzen hasita, edo hala bada gorkio, sendatuko dela aurreikusten denez baliaezintasuneko gradua ukatzeko ebazpena jakinarazten denetik edo heriotza-egunetik. Epe hori ezin izango da luzatu.

Baliaezintasuneko deklarazioa eskatzen bada aldi baterako ezintasunean egoteko gehieneko epea igarotakoan, zenbateko hori jasotzeko eskubidea onartu ahal izango da eskabidea egiten den egunetik aurrera baka-rrik.

43. artikulua.— Jaio aurreko azterketetara eta erditzeko prestatze-tekniketara joateko lizentzia.

Haurdun dauden langileek jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatze-teknikak egiteko lizentziarako eskubidea izango dute, beharrezkoa den denbora hartuta eta ordainsariak jasotzeko eskubidearekin. Horretarako, alde aurretik eskatu beharko dute eta euren zerbitzu-erakundeko pertsonaleko zuzendaritzak baimena eman beharko die. Edozein kasutan ere, lanaldiaren barruan egin beharra justifikatu beharko dute.

44. artikulua.— Haurduntza, erditze, edoskitze, haurra adoptatu eta hartzeagatik lizentzia.

1.— Emakume langileek haurduntza edo erditzeagatik lizentzia hartzeko eskubidea dute. Iraupena 17 asteak izango da, etenik gabe, baina bi aste luza daiteke seme edo alabaren ezintasunagatik eta erditze anizkoitza izanez gero, seme edo alaba bakoitzeko bigarrenetik aurrera. Tarte horretatik, 6 aste erditu ondoren go aldirako gorde behar dira nahitaez eta amaren he-

do de enfermedad o accidente del personal, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. El personal vendrá obligado a acudir a las citaciones efectuadas por el Servicio Médico de Empresa desde el primer día en que se encuentren en situación de incapacidad temporal. La inasistencia no justificada a estas consultas a partir del veintiún día de IT, supondrá en todo caso la pérdida de la garantía establecida en el segundo párrafo de este artículo, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al personal interesado.

Previo informe favorable del Servicio de Prevención correspondiente, una vez finalizada la situación de incapacidad temporal y siempre que durante la misma la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el segundo párrafo de este artículo hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo máximo de permanencia en situación de incapacidad temporal, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

Artículo 43.— Licencia para concurrir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa solicitud y posterior autorización por parte de la Dirección de Personal de su organización de servicios, debiendo justificar en todo caso la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 44.— Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

1.— Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración limitada de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posterior-

riotza gertatuz gero, aitak hartu ahal izango ditu semea edo alaba zaintzeko. Lizentzia hau lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek hala uzten badute, eta arau bidez zehazten diren moduan.

Lizentzialdia amaitu ondoren, emakume langilea osasun-asistentziaren beharrea bada, eta lanean hasteko gauza ez bada, aldi baterako ezintasuneko egoerara pasatuko da, eta, beraz, egoera horri dagozkion izapideak egin beharko ditu.

Hala eta guztiz ere, eta erditze ondorengo sei asteak amak atsedean hartzeko ezinbestekoak direla kontuan izanik, ama eta aita, biak, lanean ari badira, lizentzia hartzerakoan, amaren esku egongo da erabakitzea erditze ondorengo atsedendikiko tarte bat beste gurasoak ere izatea; tarte hori, eten gabea eta amarekin batera edo jarraian izan daiteke. Beste gurasoak jarraitu ahal izango du hasieran utzitako amatasun-baimenarekin, ama, lanera itzultzeko aurreikusitako unean, aldi baterako ezintasunean egon arren.

Erditzea prematuroa bada edo beste edozein arrazoirengatik jaioberriak ospitaleratuta jarraitu behar badu erditzearen ostean, baimena luzatuko da jaioberria ospitaleratuta dagoen bitartean, gehienezko luzapena hamahiru egunekoa izango delarik.

Haur bat adoptatu edo hartzeagatiko kasuetan (bai adoptatu aurrekoa, bai iraunkorra, bai sinplea), iraupena hamazazpi asteak izango da, etengabe. Baimen hau bi aste luza daiteke adoptatu edo hartutako adingabearen ezintasunarengatik eta ume bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, adoptatze edo hartze anizkoitza baldin bada.

Epea hasiko da zenbatzen langileak erabakitzen duenean, adingabea hartzeko erabaki administratibo edo judizialek aurrera edo adopzioarako ebazpen judizialek aurrera, baina adingabe berberarengatik ezin izango dira baimen-aldi bat baino gehiago hartu.

Guraso biek lan egiten badute, baimena banatuko da interesdunek erabakizten duten moduan, aldi berean edo bata bestearen atzetik hartu ahal izango dutelarik, beti ere etengabeko aldietan.

Atsedendialdiak aldi berean hartzen badituzte, biek batera ezin izango dituzte hamazazpi asteak gaingitu edo dagozkion asteak semearen/alabaren ezintasuna edo erditze anizkoitza dagoenean.

Baimen hau lanaldi osoan edo denbora partzialean hartu ahal izango da, zerbitzu-beharrek hala uzten badute, eta arau bidez ezartzen den moduan.

res al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre. Dicha licencia podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si una vez agotado el período total de licencia la mujer trabajadora continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para incorporarse al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de IT debida a enfermedad común, debiendo observar al efecto los trámites pertinentes.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Gurasoek joan behar izango balute adoptatutakoaren jatorrizko herrira, nazioarteko adoptatze edo hartze kasuetan, gehienez bi hilabete baimenarako eskubidea izango dute, aldi honetan oinarritzko ordainsariak bakarrik jasoko direlarik.

Aurreko paragrafoan ezarritako bi hilabetera arteko baimena alde batera utzita eta paragrafo horretan ezarritako kasurako, adoptatze edo hartzeagatik baimena hartu ahal izango da, bai adoptatu aurrekoa bai iraunkorra edo sinplea, adoptatze edo hartzeko erabaki administratibo edo judiziala egiten duen ebazpen judiziala eman baino lau aste lehenago gehienez.

Artikulu honetan ezarritako adoptatze edo hartze kasuak, adoptatu aurrekoa bai iraunkorra edo sinplea, legez horrela ezarritakoak izango dira, eta hartze sinplea urtebetetik gorakoa izan beharko da.

Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adoptatze edo hartze lizentzietan, Osakidetza deitzen dituen ikastaroetan parte hartu ahal izango da.

Aurreko kasuetan, lizentzia horietan emandako denbora zerbitzu aktiboko denboratzat joko da ondorio guztietarako eta lizentziak irauten duen aldi osoan eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira, eta kasu bada, lizentzia hartu ondoren, aplikatu beharreko araudiaren arabera ordainsariren bat jasotzeko eskubidea baimenaren iraupenaren arabera ezartzen bada.

Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adoptatze edo hartze lizentzia erabili dutenek, lizentziaren aldia bukatutakoan, eskubidea izango dute euren lanpostura itzultzeko lizentziarenak baino txarragoak ez diren baldintzetan, baita lizentziazaldian egon diren bitartean lan-baldintzetan beharbada gertatu den edozein hobekuntza bereganatzeko eskubidea ere.

42. artikuluan ezarri den prestazioen hobekuntzaren ondorio zuzenak berdin-berdin aplikatuko dira amatasunaren aldian.

2.- Orobat, emakume-langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du 12 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko, eta etenaldi hori bi zaitan banatu dezake haurrari titia edo biberioia emateko. Emakumeak, bere borondatea hala bada, eskubide horren ordezkari lanaldia ordubetez murriz dezake, hasieran nahiz bukaeran, eginkizun bera betetzeko.

Lanaldia eten edo murrizteko eskubidea, biberioia emateko, aitzak ere izan dezake, horrek eskatu eta honako hau egiaztatu ondoren: ama lanean ari dela, eta lizentzia hartzeari uko egiten diola edo ezin duela hartu.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los así establecidos legalmente, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Durante el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción o acogimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque Osakidetza.

En los casos anteriores, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración de la licencia, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Habiendo hecho uso de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción o acogimiento, se tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de licencia, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la licencia, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Los efectos de la mejora directa de las prestaciones establecida en el artículo 42, tendrán igualmente aplicación y, en los mismos términos, al periodo de maternidad.

2.- Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de cada hijo o hija menor de 12 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad al comienzo o al final de la misma.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

Emakumeak aukeran izango du aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eustea edo lizentzia horri dagokion denbora gehitzea haurduntza, erditze eta edoskitzeagatik lizentziari. Gehitze hori ordubetekoa izango da lanegun bakoitzeko, eta denboraldi horretarako ezarrita daukan karteldegia-aren arabera.

Eskubide hori emakume langilearen ezkontideak edo bikotekideak ere erabil dezake.

Era berean, emakume-langileek guardiak eta gaueko txanda ez egiteko aukera izango dute, erditu baino hiru hilabete lehenago, eta, baita ere, lizentzia (haurduntza, erditze eta edoskitzeagatik lizentzia) bukatu eta lanean hasi ondorengo hiru hilabeteetan.

Edo, aukeran baita ere, lanean hasi ondorengo 6 hilabeteetan.

3.- Aitak edo amak badauka oporretako denbora lizentzia honi gehitzea -alegia, haurduntza, erditze eta edoskitze, haur bat adoptatu edo hartzeagatik lizentziari-, nahiz eta oporretako urte naturala lehenago amaitu.

4.- Osakidetza-ko langileek egun bateko lizentzia erabili ahal izango dute odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehenengo mailako ondorengoak erdituz gero, ospitalizazio aldiaren barruan hartu behar dena.

45. artikulua.— Aitatasun-lizentzia jaiotzeagatik, hartzeagatik edo adoptatzeagatik.

Hamabost egun naturalekoa izango da eta aitak edo beste gurasoak hartu ahal izango du, jaiotze-egunetik, hartzeko erabaki administratibo edo judizialek edo adopzioa egiten duen ebazpen judizialek aurrera.

Administrazioak ordainduko ditu Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren aitatasun-prestazioaren subsidio osagarriak, langileak aldi horretan karteldegia-aren arabera dagozkion ordainsarien % 100 jaso ahal izateko. Langileak ez badu prestazio ekonomikoetarako eskubiderik, Administrazioak ez dio ezer ordainduko, baimena emateari kalterik egin gabe.

Lizentzia hau 44. artikuluan ezarritako haurdunaldi, erditze, edoskitze, adoptatze edo hartzeagatik lizentzia elkarrekin hartzetik bereizi behar da.

Lizentzia honetan emandako denbora zerbitzu aktiboko denboratzat joko da ondorio guztietarako eta jaiotze, hartze edo adoptatzeagatik aitatasun-lizentziak irauten duen aldi osoan eskubide ekonomiko guztiak berrmatuko dira, eta kasua bada, lizentzia hartu ondoren, aplikatu beharreko araudiaren arabera ordainsari- ren bat jasotzeko eskubidea lizentziaren iraupenaren arabera ezartzen bada.

Jaiotze, hartze edo adoptatzeagatik aitatasun-lizentzia erabili dutenek, lizentziaren aldia bukatutakoan, eskubidea izango dute euren lanpostura itzultzeko li-

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, a razón de una hora por cada día laborable conforme a la cartelera que para tal período tenga establecida.

Este derecho será extensivo al cónyuge o compañero de la mujer trabajadora.

Asimismo, el personal sanitario femenino tendrá opción a no realizar guardias y noches durante los tres meses anteriores al parto y los tres meses posteriores desde la incorporación tras el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

Alternativamente, podrá optar por la no realización en los 6 meses posteriores a su incorporación.

3.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la madre o el padre, según proceda, a la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.- Los trabajadores de Osakidetza podrán disfrutar de una licencia de un día en caso de alumbramiento de sus descendientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse dentro del período de hospitalización.

Artículo 45.— Licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción.

Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La Administración abonará los subsidios complementarios a la prestación de paternidad del INSS para que el trabajador perciba el 100% de las retribuciones según su cartelera durante ese periodo. Cuando el empleado no tenga derecho a las prestaciones económicas, la Administración no realizará ningún abono, sin perjuicio de la autorización del permiso.

Esta licencia es independiente del disfrute compar- tido de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento del artículo 44.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de esta licencia se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración de la licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de la licencia.

Habiendo hecho uso de la licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción, se tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de licencia, a reintegrar-

zentziarenak baino txarragoak ez diren baldintzetan, baita lizentziazaldian egon diren bitartean lan-baldintzetan beharbada gertatu den edozein hobekuntza beregatzeko eskubidea ere.

46. artikulua.— Norberaren edo senideen ezkontzagariko, edo bizikidetza egonkorrari ekiteagatik lizentzia.

1.— Langileak 20 egun naturaleko lizentzia izango du ezkontzeagatik. Ezkondu aurretik edo ondoren hartu ahal izango dira egunak, baina, edonola ere, ezkontzako egunak tarte horretan egon behar du. Erregistro Zibileko agiriaren edo famili liburuaren bidez frogatu beharko da.

Lizentzia hori oporraldiarekin batera har daiteke, aurretik edo ondoren; horretarako, hilabete lehenago eman behar da horren berri zerbitzu-erakundeko zuzendaritzan.

2.— Bizikidetza egonkorrari -alegia, ezkontzaz kanpoko elkarketari- ekiten dion langileak ere lizentzia hau hartzeko eskubidea izango du. Horretarako, erroldatuta dauden udalaren bizikidetza-egiaztagiria aurkeztu beharko du, edo Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik balego, horrek emandako egiaztagiria.

3.— Ezkontza edo bizikidetza dela-eta, ezin izango da berriro lizentzia hartu 4 urte igaro arte, eta, inola ere ez, bikotekideak lehengo berak direnean.

4.— Bigarren mailara arteko odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko senideen kasuan, edo bizikidetza egonkorreko bikotekidearen senideen ezkontzaren kasuan, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea egongo da, eta 3 egun naturalera luza daiteke ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatuz gero. Egiaztagiria aurkeztu beharko da.

47. artikulua.— Senideen gaixotasun larri, ospitalizazio edo heriotzagatik lizentzia.

1.— Arrazoi horrengatik langileak har dezaketen lizentziak aldi hauek jasotzen ditu:

a) Ezkontidea, bikotekidea edo semea/alaba:

5 egun balioudun. 2 egun balioudun gehiago, lizentzia eskatzeko arrazoa eskatzailearen bizilekutik 150 km baino gehiagotara gertatzen bada.

b) Odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 1. mailako senideak:

3 egun balioudun. 2 egun balioudun gehiago, lizentzia eskatzeko arrazoa eskatzailearen bizilekutik 150 km baino gehiagotara gertatzen bada.

se a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la licencia, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 46.— Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.

1.— Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado del Registro Civil o anotación en el Libro de Familia.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de un mes de antelación a la Dirección de la Organización en la que preste sus servicios.

2.— Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación del Registro Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

3.— No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

4.— Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o por afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el solicitante, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del empleado, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

Artículo 47.— Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.

1.— La licencia a que tendrá derecho el personal por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

a) Cónyuge, compañero/a o hijo:

Cinco días naturales. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kms. del lugar de residencia del solicitante.

b) Familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

Tres días hábiles. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kms. del lugar de residencia del solicitante.

c) Odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailako senideak, edo bigarren maila horretatik urrunagokoak, behar bezala egiaztaturiko bizikidetzaren egonkorra egonez gero:

3 egun natural, heriotza gertatuz gero. 2 egun baliadun ospitaleratze edo gaixotasun larria gertatuz gero. Kasu bi horietan 2 egun baliadun gehiago, lizentzia eskatzeko arrazoiak eskatzailearen bizilekutik 150 km baino gehiagotara gertatzen bada.

Ospitaleratze-kasuetan egoera hori egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko da.

Aurreko kasu guztietan, 2 egun naturaleko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea egongo da, luzapenik gabe, lehenengo lizentzia bukatu eta elkarren segidako 30 egun igaro ondoren.

2.- Ospitaleratzetik behar ez duten operazio kirurgikoetan, baldin eta ezkontideak, bikotekideak, semeak/alabak edo odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arteko senideak badira, edo bigarren maila horretatik urrunagoko senideak, behar bezala egiaztaturiko bizikidetzaren egonkorra egonez gero, langileak egun leku lizentzia izango du.

48. artikulua.— Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.

1.— Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko behar besteko denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badaukate.

2.— Nolanahi den, Akordio honen ondorioetarako, honako hauek hartuko dira nahitaezko eginkizun publiko edo pribatutzat:

a) Epaitegi, polizia-etxe, gobernu zibil edo militarreko hitzorduak; ikuskapen militarrena edo armada; nortasun-agiria eta pasaportearen izapideak; eta egiaztagiri eta erregistroko izapideak herri-erakundeetan.

b) Odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailako senide minusbaliatu fisiko edo psikiko edo sensorialei laguntzea, beren egoerari dagozkion izapideak egiten.

c) Gida-baimena ateratzeko edo berritzeko azterketa.

d) Notariotzako dei eta izapideak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

f) Zinegotzi, diputatu, Biltzar Nagusietako kide edo legebiltzarkide izateagatik, Jaurlaritzako organoen edo horien menpeko batzordeen bileretara joateko.

49. artikulua.— Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 2 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek.

c) Familiares dentro del segundo grado, o de grado más lejano siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada.

Tres días naturales en caso de fallecimiento. Dos días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave. En ambos casos, dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kms. del lugar de residencia del solicitante.

En los casos de hospitalización, deberá aportarse certificado que justifique dicha circunstancia.

En todos los supuestos anteriores de hospitalización o enfermedad grave, se tendrá derecho a una segunda licencia de 2 días naturales, sin la ampliación, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

2.— En los casos de operaciones quirúrgicas que no precisen hospitalización, tanto de cónyuge, compañero, hijo como de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el trabajador dispondrá de una licencia de un día.

Artículo 48.— Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.— Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.— En todo caso, a los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

b) Acompañamiento a parientes minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

Artículo 49.— Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual del personal, éste tendrá derecho a

Helbide berrian erroldatu ondorengo hil naturalean hartu behar da lizentzia hau, eta errolda-egiaztagiria ekarri.

Lizentzia hau Osakidetzako langileei aplikatuko zaie baldin eta urtebete badaramate lanpostu horretan.

50. artikulua.— Norberaren eginkizunetarako lizentzia.

Langileek sei lanegun hartzeko eskubidea izango dute urtean, hogei egun natural lehenago eskatuta, baina, gehienez ere, 42 orduko mugarekin. Lanean urtebetea ez daramatenak abenduaren 31ra bitartean lan egindako egunen arabera hartuko dituzte egunak.

Dena dela, lizentzia hau unitate bateko txanda bakoitzean diharduten kategoría bereko langileen % 50ek baino gehiagok ezingo dute batera hartu.

Aurrekoaz gain, eta lizentzia beraren barruan, Osakidetzako langileek 2 egun gehiago hartzeko eskubidea izango dute seigarren hiruurtetara egindakoan, eta zortzigarrenetik aurrera egindako hiruurtetara bakoitzarengatik egun 1 gehiago. Egundak hartzeko eskubidea sortuko da dagokion hiruurtetara bete eta hurrengo egunetik aurrera.

51. artikulua.— Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

1.— Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dauden arauak eta Akordio honek ezarritako egoera, epe, baldintza eta aginduen arabera.

2.— Edozein kasutan ere, Osasun Saileko Negoziazioko Mahaiko diren langileek lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, mahaiko idazkariak dei egindako bileretara joateko, negoziazio kolektiboa burutu bitartean. Hori dela-eta, lanera joan behar ez dutenean, aurretik jakinarazi beharko diote goi-hurrengo buruari.

52. artikulua.— Oso gaixotasun larria duen lehenengo mailako senidea zaintzeko lizentzia.

Lehenengo mailako senide bat zaindu behar izateagatik, langileak eskatu ahal izango du lanaldia % 50era arte murrizteko, ordaindu egingo dena, oso gaixotasun larria izateagatik eta gehienez hilabetez. Lizentzia hau

una licencia de 2 días naturales de duración, dentro del plazo de un mes natural a contar desde la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio, debiendo justificarlo mediante la presentación del oportuno certificado de empadronamiento.

Esta licencia será de aplicación al personal de Osakidetza que lleve prestando servicios durante un período superior a un año en ese puesto.

Artículo 50.— Licencia por asuntos particulares.

El personal tendrá derecho, previa solicitud con veinte días naturales de antelación, al disfrute de seis días laborables cada año natural, con un límite máximo de 42 horas. Para los que no alcancen el año de servicio, dicho disfrute será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

En todo caso, esta licencia no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 50% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente que preste servicios en cada uno de los distintos turnos de trabajo establecidos en la Unidad.

Además de lo anterior, y con su misma naturaleza, los trabajadores de Osakidetza tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de licencia por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nacerá a partir del día siguiente al del cumplimiento del trienio correspondiente.

Artículo 51.— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1.— El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, al amparo de lo establecido en el Acuerdo, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo.

2.— En todo caso, el personal que forme parte de la Mesa Negociadora Sectorial de Sanidad tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el/la Secretario/a de la Mesa conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe inmediato, de las ausencias del trabajo al objeto de acudir a dichas reuniones.

Artículo 52.— licencia para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de en-

eskatzea eragin duen egoera berarengatik eskubide honen titular bat baino gehiago egongo balitz, murrizketa honi horien arteko prorratzea aplikatu ahal izango zaio, edozein kasutan ere hilabeteko gehienezko epea gainditu barik.

53. artikulua.— Seme-alaba prematuroen jaiotzagatik lizentzia edo beste edozein arrazoiengatik ospitaleratuta egon behar badute erditu ondoren.

Seme-alaba prematuroen jaiotzagatik edo beste edozein arrazoiengatik ospitaleratuta egon behar badute erditu ondoren, langileak lana uzteko eskubidea izango du egunean gehienez bi ordu eta bere ordainsariak osorik jasoko ditu. Era berean, bere lanaldia gehienez bi ordu murrizteko eskubidea izango du, baina bere ordainsariak proportzioan murriztuko zaizkio.

54. artikulua.— Azterketetara joateko baimena.

Langileek baimena izango dute ikastetxe ofizial edo homologatuetan azterketak egitera joateko. Baimena egun natural batekoa izango da proba bakoitzeko, ohiko nahiz ohiz kanpoko deialdietarako, eta egiaztagiria aurkeztu beharko da. Baimena 2 egunetara luza daiteke, azterketa langilearen bizitokitik 150 km baino urrutiago bada. Baimen hau ordaindua izango da.

Orobat, azterketa-egunaren aurreko gauean lan egitea egokitzen zaion langileak bi aukera izango ditu: aipatutako gau horretan jai egitea edo, bestela, azterketa-egunean jai hartzea; inolaz ere, ezingo da txanda bat baino gehiago hartu.

55. artikulua.— Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena.

1.— Langileei hauetako batera joateko baimena eman dakieke: biltzar, kurtso, ikastaro, mintegi, sinposium, topaketa, saio, mahai inguru, hitzaldi, bilera, eta antzeko jardun zientifiko edo zerbitzu sanitarioen kudeaketa edo administrazioari begira interesgarriak direnak. Urtean 15 egun natural izango dira gehienez, zerbitzu-beharren arabera, eta zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak baimena emanda.

Baimenik eman ezean, eskatzaileari idatziz eman beharko zaio ezezkoaren arrazoia.

2.— Hala ere, eta salbuespenezko kasuetan, 15 egun naturaleko epe hori luzatzerik badago, interesatuak lan egiten dueneko zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak hala irizten diotenean. Salbuespenezko kasutzat har daitezke honako hauek: estatu edo nazioartean entzutetsuak direnean; eskatzailea mahai-inguru edo biltzarretako buru denean; eta, baita ere, gertaera edo jarduna dago-kion erakunde edo zerbitzu sanitarioarentzat interesgarritzat jotzen denean.

fermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Artículo 53.— licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 54.— Permiso por asistencia a exámenes.

El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de 1 día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a 2 días naturales si el examen se realiza a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la trabajador/a. Este permiso será retribuido.

Con carácter general, el/la solicitante que se encuentre trabajando en turno nocturno inmediatamente anterior al examen, podrá optar entre su disfrute durante la jornada nocturna mencionada o durante el día del examen. En ningún caso dicho permiso podrá suponer el disfrute de más de un turno.

Artículo 55.— Permiso para asistencia a Cursos y Congresos.

1.— Podrá concederse al personal un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico o de interés para la gestión y administración de los servicios sanitarios, por un máximo anual de 15 días naturales, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de la Organización de servicios a que pertenezca el personal interesado.

En el supuesto de denegación de este permiso, el/la solicitante deberá ser informado/a por escrito de los motivos que la justifican.

2.— No obstante, y en supuestos excepcionales tales que conlleven prestigio nacional o internacional, presidencia de mesas redondas o congresos y demás eventos o actividades de interés para la Organización de servicios correspondiente, dicho período de quince días naturales podrá ser ampliado a criterio de la Dirección de la Organización de Servicios en que el/la solicitante preste su servicio.

3.— Langilearen ekimenez edo interesagatik eskatutako baimena denean, zuzendaritzak ematerik badauka eta ordaindua izango da, baina ez dio inongo kalte-ordainik ekarriko inongo kontzepturengatik. Izen-emate, dieta, bidai eta alojamenduko gastuak ere eskaria egin duenak ordaindu beharko ditu. Baimena iraupen luzekoa bada, Administrazioak interesatuarekin hitzar dezake aldi jakin batean Administrazioan jarraitzea edo ez jarraitzea.

4.— Orobat, eta salbuespen gisa, dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak badauka txostengile ariko direnei laguntza-poltsarik ematea, baldin eta nazioarteko nahiz estatuko biltzar edo bilera horiek erakunde sanitarioarentzat interes orokorreko, garrantzi zientifiko edo prestakuntza-jarduera garrantzitsuzkotzat jotzen badira.

Horrelako kasuetan, eskatzaileak ekarri beharko du aurkeztu behar duen proiektuaren, lanaren edo komunikazioaren kopia; baita ere, jardun horretan ahozko azalpena egiteko onartua izan dela frogatzen duen egiaztagiria.

56. artikulua.— Hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena.

1.— Dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak baimena eman dezake hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko, baldin eta ikasketa horiek Osakidetza lehenetsitakoak badira, eskaintzen duen zerbitzuaren kalitatea hobetzeari begira. Baimena ez da bi ikasturte baino luzeagoa izango, eta betetzen ari diren lanpostuan urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten karrerako funtzionarioei eta estatutario finkoei emango zaie.

2.— Osakidetzako hizkuntz eskakizunak egiaztatze-ko hizkuntz prestakuntza hartuko da hobekuntza profesionaleko ikasketa gisa zerbitzuen kalitatea hobetze-ko.

3.— Baimen honek ez du inongo kontzepturengatik ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango, ezta Osakidetzari dagokion kotizaziorik ere.

4.— Atal honen ondorioetarako, baimena daukaten langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta, baita ere, aldi hau kontatzeko antzinatasunari begira.

57. artikulua.— Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.

Beren beharrak direla-eta, langileek kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena izango dute lanorduetan, asistentzia horiek behar bezala justifikaturik badaude eta egiten dituzten zentroek ez badute lanorduetatik kanpo joan ahal izateko kontsulta-ordurik.

Baimen honek, orokorrean, gehienez 4 ordukoa izango da, behar bezala justifikaturiko salbuespenak izan ezik.

3.— El permiso, solicitado por iniciativa e interés del/la trabajador/a, podrá ser concedido por la Dirección, teniendo el carácter de permiso retribuido, pero sin derecho al devengo de indemnización alguna, por ningún concepto. Los gastos de inscripción, dietas, viajes y estancia, correrán a cargo del/la solicitante. En aquellos permisos de duración prolongada, se podrá pactar con el/la interesado/a su permanencia en la Administración por un período determinado.

4.— De igual modo, y con carácter excepcional, la Dirección de la Organización de servicios correspondiente podrá conceder bolsas de ayuda a participantes como ponentes en Congresos y Reuniones de carácter internacional, nacional de interés general para la Institución, relevancia científica o consideración de actividad formativa relevante.

En estos casos, el/la solicitante deberá presentar copia del Proyecto, trabajo o comunicación a presentar y certificación de haber sido admitido/a para su presentación oral en los mismos.

Artículo 56.— Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.

1.— Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional que Osakidetza considere como prioritarios para la mejora de la calidad asistencial de su servicio, la Dirección de la Organización de servicios respectiva podrá conceder al personal funcionario de carrera o estatutario fijo, que cuente con un año de antigüedad en el puesto que venga desempeñando, una autorización para la realización de los mismos que no podrá exceder al equivalente a dos cursos académicos.

2.— Se considera la formación lingüística para la acreditación de los perfiles lingüísticos de Osakidetza como una clase de estudios de perfeccionamiento profesional para la mejora de la calidad de los servicios.

3.— El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto, ni a las cotizaciones que correspondan a Osakidetza.

4.— A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

Artículo 57.— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal tendrá derecho a un permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los Centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

Baimen hau ordaindua izango da.

58. artikulua.— Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.— Akordio honen 2.1. artikuluan aipatzen diren langileek norberaren eginkizunetarako baimena eska dezakete. Horretarako, beharrezkoa da zerbitzu aktiboan sartu edo berriro sartu denetik urtebete igaro izana. Ondorio hauetarako, aipaturiko artikuluko d) ataleko langileek betetzen ari diren lanpostuan urtebete baino gehiago eraman behar dute eskaria egiteko.

2.— Baimen honengatik ez da ordainsaririk jasoko, eta pilotutako iraupenak ezin da lau hilabete baino luzeagoa izan, bi urteko epean.

Ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtean 3 hilabete jarraian eman ahal izango dira eta behin bakoitza.

3.— Baimena ematea edo ez zerbitzu-beharren menpean egongo da.

4.— Orobat, askatasuna galduta, zigorra betetzen ari diren senideak -2. mailarainoko odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuna- bisitatzeko baimena emango da; horretarako, behar besteko denbora hartu ahal izango da, baldin eta lanorduz kanpo bisita egiterik ez bada.

Puntu honengatik hartutako baimena ez da ordaindua izango, baldin eta dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak denbora berreskuratzea onartzen ez badu, zerbitzu-beharren arabera.

59. artikulua.— Gobernu kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena.

Plantillako langile finkoek, baita urtebete baino gehiagoko antzinatasuna egiaztatuta akordio honek hartzen dituen pertsonal interinoak eta aldi baterakoak ere, baimena eskatu ahal izango dute gobernu kanpoko erakunde batean lan egiteko, beste herrialde batzuei laguntzeko programetan.

Baimena ematea Osakidetzako Giza Baliabideetako Zuzendaritzari dagokio eta zerbitzu-beharren menpe dago, eta ezezkia, idatzirik, ematerik badago baimen horrek eskatzailearen zerbitzu-erakundeari antolaketa-arazoak sor diezazkionean.

Baimenaren iraupena 2 urtekoa izango da gehienez, eta beste 2 urte luza daiteke, baldin eta eskatzailearen zerbitzu-erakundeak aldeko txostena egiten badu, eta gobernu kanpoko erakundeak ere txosten batean azaltzen badu lankidetzaren programarekin (zeina aurrera eramateko baimena eman zitzaion) jarraitzeko beharra.

Dicho permiso será retribuido.

Artículo 58.— Permiso por asuntos propios.

1.— El personal incluido en el ámbito de aplicación del artículo 2.1 de este Acuerdo, podrá solicitar la concesión de un permiso por asuntos propios. Este permiso sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso, o reingreso en su caso, en el servicio activo. A estos efectos el personal del apartado d) del artículo 2.1 deberá llevar prestando servicios por un período superior a un año en el puesto que venga desempeñando y dé origen a la petición.

2.— Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

3.— La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

4.— Asimismo se concederá permiso para visitar a pacientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

El tiempo disfrutado en virtud del permiso contemplado en este apartado, no dará derecho a retribución alguna, salvo que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se permita la recuperación horaria, atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 59.— Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.

El personal fijo de plantilla, así como el personal interino y temporal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo que acredite una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una autorización para participar en programas de ayuda y colaboración con otros países, cuando así sea requerido por alguna Organización No Gubernamental.

La concesión de la autorización, que corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, estará condicionada a las necesidades del servicio, pudiendo denegarse por escrito cuando su autorización conlleve problemas organizativos a la Organización en la que preste servicios el personal interesado.

La duración máxima de la autorización será de dos años, pudiéndose conceder una prórroga de hasta dos años más, previo informe favorable de la Organización de servicios en la que preste servicios el/la solicitante e informe de la Organización No Gubernamental justificativo de continuar el programa de colaboración sanitaria que dio origen a la autorización inicial.

Baimena behin eman ondoren, baimen gehiago hartzeko beharrezkoa izango da aurreko baimenak iraun duen besteko denbora lanean aritzea. Dena dela, lanean urtebete gutxienez igaro beharra dago beste baimen bat hartu ahal izateko.

Aldi hori iragandakoan eskatzailea lanera itzuliko da. Hala egin ezean, interes partikularragatik borondatezko eszedentziara pasatuko da, baldin eta Osakidetza Langileen Lan-baldintzak Arautzeko Akordioko baldintzak betetzen baditu.

Baimen honek ez du inongo kontzepturengatik ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango, ezta Osakidetza dagokion kotizaziorik ere.

Baimenak irauten duten bitartean, langilea Gizarte Segurantzaren altako egoeran egongo da eta Osakidetza dagozkion kotizazioak egingo ditu, beti ere langileak ez badauka beste alta sistema bat dagokion gobernuz kanpoko erakundearen kargura, eta beti ere, bere lan-harremanaren iraupenaren barruan.

Zerbitzu berezietako egoeran edo egoera parekagarrian deklaratu da sei hiletik gorako aldietarako baimentzen den pertsonala, eta pertsonal interino eta aldi baterako pertsonalarentzako muga izango da euren izen-dapenaren iraupena.

Atal honen ondorioetarako, baimena daukaten langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, baita antzinatasunari begira aldi hau kontatzeko eskubidea ere.

Baimena emateko beharrezkoa da gobernuz kanpoko erakundea -eskatzaiaren parte hartzea eskatzen duena- izena emanda egotea Estatuko edo Euskal Herriko irabazi-asmorik gabeko Elkartearen Erroldan.

60. artikulua.— Lanaldia laburtzeko baimena.

Langile finkoek lanaldia laburtzeko baimena eska dezakete, baldintza hauen arabera:

1.— Oro har, % 50 laburtuko da lanaldia. Hortik apartekoak direnean, zerbitzu-erakundeko zuzendaritza eta eskatzaiaren arteko akordioz egingo dira.

2.— Nolanahi ere den, zerbitzu-erakundearen antolaketa-egoerak baldintzatuko du baimena ematea edo ez, eta ez du ekarriko ematen den zerbitzuaren maila eta kalitatea jaitea.

3.— Baimena 6 hilabeterako izango da gutxienez, eta beste horrenbeste luza daiteke. Hala ere, aurretik amaitzat jo daiteke ondoko bi egoeretan: bai antolaketa-ko gorabeherak komenigarri jotzen dutenean, bai hitzartutako baldintzak betetzen ez direnean.

Concedida una autorización, las sucesivas autorizaciones sólo podrán concederse una vez transcurrido un período mínimo de prestación de servicios equivalente al período de la autorización anterior. En todo caso deberá mediar un período mínimo de prestación de servicios de un año entre dos autorizaciones.

Transcurrido el plazo autorizado el/la solicitante deberá reincorporarse a su puesto de trabajo. En caso de no producirse la reincorporación pasará a situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos en el presente Acuerdo.

El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto.

Durante el permiso, se mantendrá al trabajador/a en situación de alta en la Seguridad Social, con las cotizaciones que correspondan a Osakidetza, siempre que el mismo/a no tenga otro sistema de alta con cargo a la ONG correspondiente, y siempre dentro de la limitación de la duración de su vinculación laboral.

Será declarado en situación de servicios especiales, o asimilable en el supuesto de personal interino o temporal, el personal que sea autorizado por períodos superiores a seis meses, con el límite para el personal interino y temporal de la duración de sus respectivos nombramientos.

A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

La concesión del permiso requiere que la Organización No Gubernamental que solicite la colaboración del/la solicitante figure inscrita en el Registro de Asociaciones sin ánimo de lucro de la Comunidad Autónoma del País Vasco o del Estado.

Artículo 60.— Permiso por reducción de jornada.

El personal fijo, podrá solicitar la concesión de un permiso de reducción de su jornada laboral, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.— Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será del 50%. Los porcentajes de reducción de jornada distintos del general, se determinarán por libre acuerdo entre la Dirección de la Organización de servicios y el/la solicitante.

2.— En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la Organización de servicios correspondiente, y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

3.— La concesión de la reducción de jornada se realizará por un período mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de igual duración. Todo ello sin perjuicio de la terminación con anterioridad al plazo establecido en función de la concurrencia de cuestiones de tipo organizativo que así lo aconsejen, o motivadas por el incumplimiento de las condiciones pactadas.

4.– Baimenaren aplikazioa betetzen laguntzeko, mugikortasun funtzionalaz balia daiteke, langileek bere lanaldi laburtua atxikirik ez dauden unitate batean betetzeko modua izan dezaten. Hala gertatuz gero, langileak benetan betetzen duen lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

5.– Lanaldi laburtuaren ordutegia erabakitzeke, eskatzailea eta zerbitzu-erakundearen artean ados jarriko dira, eta lan-karteldegian jarriko dira, kasuan kasuko egoeraren arabera.

Besteak beste, honako hauek dira hitzartu beharrekoak: zer ordutatik zer ordutara egin lana, atsedanak, oporrak, jaiak eta aparteko orduak, eta, baita ere, salbuespeneko egoeren inguruko gorabeherak.

6.– Baimen hau ezin izango da erabili murriztutako ordutegi horretan beste jarduera bat burutzeko, jarduera hori ordaindua izanik edo ez.

7.– Baimen hau dela medio, ordainsariak murriztuko dira kontzeptu guztietan.

61. artikulua.– Soldatarik gabeko urteko baimena.

Osakidetzan gutxienez hamabost urteko antzinatatsuna aitortua duen pertsonal finkoak soldatarik gabeko urteko baimena eskatu ahal izango du, ezin izango dena berririo eskatu aktiboan beste hamabost urte igaro arte.

Dena dela, hogeita hamar urtetik gorako zerbitzuak egin dituen pertsonalak beste baimen bat eskatu ahal izango du baimen batetik beste batera beste hamabost urte igaro behar barik.

Baimen hau ematea dagokion zerbitzu-erakundearen zerbitzu-beharren menpean egongo da.

Egoera honetan dagoen pertsonalak lanpostua gordetzeko eta Gizarte Segurantzarako kotizazioak zenbartzeko eskubidea izango du.

62. artikulua.– Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaintzeko baimena.

Mugitzeko arazoak izateagatik edo txosten medikoak egiaztatutako gaixotasun larri kronikoa jasateagatik, odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arteko senidea, edo senide urrunagoa elkarrekin biziz gero, atenditu behar duen pertsonalak, urtean gehienez berrogeita hamar orduko baimen ordaindua izango du. Orokorrean, ordu-kreditu hau erabiltzeko eguneroko gehienezko denbora bi ordukoa izango da eta lanera sartu edo handik irteteko orduetan erabili beharko da beti.

Hala ere, karteldegian beste formula batzuk adostu ahal izango dira baimen hau erabiltzeko.

4.– Al objeto de facilitar la aplicación de este permiso se podrá recurrir a la movilidad funcional, de manera que el personal beneficiario pueda cumplir el tiempo efectivo de presencia de su jornada reducida en unidad distinta a la que esté adscrito. En estos supuestos, el personal interesado percibirá las retribuciones correspondientes al destino efectivamente desempeñado.

5.– Las condiciones concretas de prestación horaria de la jornada reducida se negociarán con el/la solicitante en cada Organización de servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes a cada supuesto.

Serán objeto de pacto, entre otras, las cuestiones referidas a banda horaria, descansos, vacaciones, festivos y excedentes de jornada, así como las circunstancias que pudieran derivarse como consecuencia de circunstancias excepcionales.

6.– La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

7.– La concesión de este permiso conllevará la reducción de retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 61.– Permiso sin sueldo de un año.

El personal fijo con al menos quince años de antigüedad reconocida en Osakidetza podrá solicitar la concesión de un permiso no retribuido de un año de duración, no prorrogable en su caso hasta transcurrir nuevamente dicho período de quince años en activo.

Esta regla no será de aplicación al personal con más de treinta años de servicios prestados, el cual podrá disfrutar de un nuevo permiso sin necesidad de que transcurran otros quince años entre un permiso y otro.

La concesión de este permiso estará supeditada a las necesidades de servicio de la Organización de servicios correspondiente.

En esta situación, el personal tendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de las cotizaciones en materia de Seguridad Social.

Artículo 62.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

No obstante, podrá pactarse en cartelera otras fórmulas de disfrute de dicho permiso.

63. artikulua.— Adingabeak, edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialak, edo 2. mailara arteko senideak zaintzeko lizentzia.

Legezko zaintza dela kausa, hamabi urtetik beherako haurren, edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialen ardura daukaten langileek eguneko lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Murrizketa hori gutxienez orduen herena eta gehienez orduen erdia izango da; horren ondorioz, proportzio berean egingo zaio kenketa ordainsarien kontzeptu guztietan.

Eskubide bera izango dute, ordainsariak proportzioan murriztuta, adin, istripu edo gaixotasuna dela medio, beren buruaz baliatzeko gai ez diren senideak—odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arte bitartekoak— zaintzeko ardura daukaten langileek.

Ohiko lanaldiaren murrizte hau gutxienez bere iraupenaren heren batekoa izango da eta gehienez erdikoa. Lizentzia dela-eta, sartu beharreko orduak nola eta noiz egingo diren eskatzailearekin adostu beharko da zerbitzu-erakundean, eta bere lan-karteldegian jarri, kasuan kasuko egoerak kontuan izanik.

Baimen hau hartu ahal izango da gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaintzeko 57. artikuluan ezarritako baimenarekin batera; hala ere, baimen horretarako hartzen diren orduak dago-kion proportzioan murriztu egingo dira.

64. artikulua.— Genero-indarkeriagatiko baimena.

Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeak arrazoi horrengatik ezin badira lanera joan, egun osoan edo zati batez, hutsegite hori justifikatutzat joko da atentzioko zerbitzu sozialek edo osasun zerbitzuek hala zehazten dituzten denboran eta baldintzetan, dago-kionaren arabera.

Era berean, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeek, benetan babestuta egoteko edo asistentzia sozial osorako eskubidea erabili ahal izateko, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute ordainsariak proportzioan murriztuta, edo lanaldia beste era batera antolatzeko eskubidea, ordutegia moldatuta, ordutegi malgua aplikatuta edo denbora antolatzeko aplika daitezkeen beste formula batzuk erabilita.

V. TITULUA

PERTSONALAREN EGOERAK

Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/97 Legearen 28. artikulua, Euskal Herriko administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei

Artículo 63.— Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º grado.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Tendrá el mismo derecho, con la debida reducción proporcional de retribuciones, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con el/la solicitante en su correspondiente Organización de Servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

La concesión de este permiso es compatible con el disfrute del permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad establecido en el artículo 57, si bien el número de horas a disfrutar en virtud de dicho permiso deberá sufrir la correspondiente reducción proporcional.

Artículo 64.— Permiso por violencia de género.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con la solicitante en su correspondiente Organización de Servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

TÍTULO V

SITUACIONES DEL PERSONAL

A tenor de lo previsto en el artículo 28 de la Ley 8/97 de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, así como lo dispuesto en el Decreto 339/2001, de 11 de

buruzko araudia onartzeko den azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuak eta Osasun zerbitzuetako pertsonal estatutarioaren Estatutu Markoa onartzen duen abenduaren 16ko 55/2003 Legeak ezartzen dutenaren arabera, Akordioaren barruan lanean diharduten langileak egoera administratibo hauetako batean egon daitezke:

65. artikulua.— Egoerak.

1. Osakidetza pertsonalaren erregimen orokorrak honako egoera hauek hartzen ditu:

- a) Zerbitzu aktiboa.
- b) Zerbitzu bereziak.
- c) Beste araubide juridiko batzuen menpeko zerbitzuak.
- d) Sektore publikoan zerbitzuak egiteagatiko eszedentzia.
- e) Borondatezko eszedentzia.
- f) Eginkizun-gabetzea.
- g) Destinoaren zain egotea.
- h) Derrigorrezko eszedentzia.
- i) Borondatezko eszedentzia sustatua.
- j) Senideak zaintzeko eszedentzia.
- k) Izendapen askea Osakidetzan.
- l) Genero-indarkeriagatiko eszedentzia.

2.— Bitarteko eta behin-behineko pertsonalari zerbitzu aktiboko, eginkizun-gabetzea eta senideak zaintzeko eszedentzia esleitu zaizkie.

66. artikulua.— Zerbitzu aktiboa.

1.— Pertsonal finkoa zerbitzu aktiboan egongo da bere izendapenari dagozkion zerbitzuak ematen dituenean, eta baita ere pertsonal funtzionario eta estatutarioarentzat izaten diren Administrazio Publikoko lanpostu-zerrendako lana egin duenean.

2.— Zerbitzu aktiboko egoeran dagoen pertsonalak eskubide guztiak izango ditu, eta egoeragatik dagozkion eginbehar guztien eraginpean izango da. Estatutu Markoaren xedapenak eta Osakidetza menpeko langileentzako arauak adierazten dutenari jarraituko zaio.

3.— Zerbitzu aktiboko egoeran jarraituko dute eta egoera bakoitzari dagozkion eskubide berberekin honako egoeretan daudenak: zerbitzu-eginkizunetan, oporretan edo baimenarekin, aldi baterako ezintasuna, eta behin-behineko barne sustapeneko egoerari dagozkion funtzioak bolada batean betetzeko agindua jasotzen duen.

4.— Zerbitzu aktiboan jarraituko dute —legez dagozkion eskubideen mugekin— behin-behineko eginkizun-gabetzeko egoeran deklaratuak direnak.

noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas Vascas, y del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, el personal fijo sujeto al presente Acuerdo podrá hallarse en alguna de las situaciones administrativas siguientes, que se pasan a continuación a recoger:

Artículo 65.— Situaciones.

1.— El régimen general del personal fijo de Osakidetza comprende las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios bajo otro régimen jurídico.
- d) Excedencia por servicios en el sector público.
- e) Excedencia voluntaria.
- f) Suspensión de funciones.
- g) Expectativa de destino.
- h) Excedencia forzosa.
- i) Excedencia voluntaria incentivada.
- j) Excedencia para el cuidado de familiares.
- k) Excedencia por violencia de género.
- l) Libre designación en Osakidetza.

2.— Al personal interino y eventual les serán de aplicación las situaciones de servicio activo, suspensión de funciones y excedencia por cuidado de familiares.

Artículo 66.— Servicio activo.

1.— El personal fijo se hallará en servicio activo cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento como tal, así como cuando desempeñe puesto de trabajo de las relaciones de puestos de las Administraciones Públicas abierto al personal funcionario y/o estatutario.

2.— El personal que se encuentre en situación de servicio activo gozará de todos los derechos y quedará sometido a todos los deberes inherentes a su condición, y se regirá por las disposiciones del Estatuto Marco y las normas correspondientes al personal dependiente de Osakidetza.

3.— Se mantendrán en la situación de servicio activo, con los derechos que en cada caso correspondan, quienes estén en comisión de servicios, disfruten de vacaciones o permisos o se encuentren en situación de incapacidad temporal, así como quienes reciban el encargo temporal de desempeñar funciones correspondientes a otro nombramiento en régimen de promoción interna temporal.

4.— Se mantendrán en servicio activo, con las limitaciones de derechos que legalmente correspondan, quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones.

67. artikulua.— Zerbitzu bereziak.

1.— Kasu hauetan, Osakidetzako pertsonal finkoa zerbitzu berezietako egoeran jarriko da:

a) Nazioarteko edo nazioz gairako erakundeetako funtzionario egiten denean.

b) Nazioarteko erakundeetan, atzerriko gobernu edo entitate publikoetan edo nazioarteko lankidetzako programetan, sei hilabete baino gehiagorako eginkizun jakin baterako baimenduta dagoenean.

c) Eusko Jaurlaritzako, estatuko, autonomia erkidegoetako goetako organoetako edo forua aldundietako kide izendatzen dutenean, edo beraiei dagokien goikargu; goi-kargu horiek pertsonal funtzionarioak betetzea beharrezkoa ez denean.

d) Gorte Nagusiek aukeratzen dituztenean Organo Konstituzionaleko edo Ganbarei dagokien organoetako partaide izateko.

e) Europako Parlamentuak aukeratzen duenean; organoetako kide izateko, hautaketa berari dagokien egoeretan.

f) Gorte Nagusietako diputatu edo senatari, edo Europako Parlamentuko diputatu denean.

g) Eusko Jaurlaritzako, Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietako edo beste Autonomia Erkidego batzuetako lege-biltzarkide denean, salbu bateraezintasuna ez dagoenean, zerbitzu aktiboko egoeran jarraitzeko, aukeratzen duen kasuetan.

h) Udalbatzetan aukerazko kargu ordaindua eta dedikazio eskusibokoa betetzen duenean.

i) Behin-behineko langileentzat gordetako lana egiten duenean.

j) Bere egiteko publikoa betetzearekin bateraezina den edozein kargu politikotarako izendatzen dutenean.

k) Konstituzio Auzitegiko edo Arartekoaren zerbitzuetara atxikita dagoenean edo Kontu Epaitegian destinatua, apirilaren 5eko 7/1988 Legeko 93.3 artikulua aurreikusitakoaren arabera.

l) Herri Kontuen Euskal Epaitegiko kide denean.

m) Botere Judizialaren Kontseilu Orokorreko organo teknikoetan daudenean.

n) Euskal Administrazio Publikoaren barruan edo Osakidetzan izendapen libreko lanpostua betetzeko izendatua denean; baita azken horretan zuzendari-kargurako izendatzen dutenean ere.

o) Eusko Legebiltzarraren legeren batek arautzen duen beste edozein kasutan.

Artículo 67.— Servicios Especiales.

1.— Será declarado en situación de servicios especiales el personal fijo de Osakidetza en los siguientes supuestos:

a) Cuando adquiriera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o supranacionales.

b) Cuando sea autorizado para realizar misiones por períodos superiores a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación nacionales o internacionales.

c) Cuando sea designado miembro del Gobierno Vasco o del Estado o de los Órganos de Gobierno de otras Comunidades Autónomas o de las Diputaciones Forales, o alto cargo de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por personal funcionario.

d) Cuando sea elegido por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras,

e) Cuando sea elegido por el Parlamento Europeo para formar parte de órganos cuya elección corresponda al mismo,

f) Cuando acceda a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales, o a la de diputado del Parlamento Europeo.

g) Cuando acceda a la condición de miembro del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales de los Territorios Históricos o de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas salvo en aquellos casos en que, no concurriendo incompatibilidad, opte por permanecer en situación de servicio activo.

h) Cuando desempeñe cargo electo retribuido y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando desempeñe puestos reservados a personal eventual.

j) Cuando sea nombrado para cualquier cargo de carácter político que sea incompatible con el ejercicio de la función pública.

k) Cuando esté adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Ararteko o del Defensor del Pueblo, o destinado al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.

l) Cuando adquiriera la condición de miembro del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

m) Cuando sea nombrado miembro de los órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial.

n) Cuando sea designado para ocupar puesto de libre designación dentro de la Administración Pública Vasca, o en el Ente Público Osakidetza, así como cuando sea designado para cargo directivo en este último.

o) En cualesquiera otros supuestos en que así se determine mediante ley del Parlamento Vasco.

2.- Halaber, zerbitzu berezietako egoeran deklaratu da pertsonala, egoiliar moduan, prestakuntza sanitario espezializatuko lanpostua duenean, edo nazioarteko erakundeetako, administrazio publikoetako, osasun-zerbitzuetako, edo Osasun-sistema Nazionaleko osasun-zentro edo erakundeetako zuzendaritza-lanpostua.

3.- Lankidetzako programak aurrera eramaten dituzten gobernuz kanpoko erakundeetan, sei hilabete baino gehiago, zerbitzuak eskaintzeko baimena duen pertsonalak, edo nazioko edo nazioarteko lankidetzako programetan parte hartzen dutenek ere zerbitzu berezietako egoeran deklaratu dute. Antzinasunari dagokionez, pertsonal horrek denbora zenbatzeko eta jatorrizko lanpostua gordetzeko eskubidea dauka.

4.- Zerbitzu berezietako egoerak ofiziozko aitortza izango du egoerarako eragilea administrazio edo erakunde publiko berean dagoenean. Beste kasuetan interesa duen pertsonalak berak eskatuta deklaratu da, akreditatu ondoren.

5.- Zerbitzu berezietako egoeran dagoenak antzinasun eta karrerari dagokionez, eskubidea izango du denbora kontatzeko, eta bere kasuan hirurtekoak jasotzeko eta jatorrizko lanpostua gordetzeko.

6.- Zerbitzu berezietan dauden langileek benetan betetzen duten lanpostuari dagokion soldata izango dute, ez jatorrizko lanpostukoa. Gutxitan gertatzen bada ere, dituzten hirurtekoak legezko arrazoiengatik ezin badituzte kobratu dagozkien aurrekontuengatik azkeneko lanpostuko sailak ordaindu beharko dizkie.

Era berean, Gizarte Segurantzako kuotekin gauza bera gertatuz gero, aipatutako sailak ordaindu beharko ditu.

7.- Zerbitzu berezietako egoeran dauden langileei egoera horretan daramaten denbora kontatu egingo zaie, bere ondorioak izan ditzan karguan igotzerakoan, hirurtekoetan eta eskubide pasiboetan, eta baita interes partikularragatiko borondatezko eszedentzia hartzeko ere, kontatu egingo zaie bete behar den gutxieneko aldia osatzeko.

8.- Zerbitzu berezietako egoera galtzen dutenek hilabeteko epearen barruan egin beharko dute lanean hasterako eskaria. Hau egin ezean, interes partikularragatiko borondatezko eszedentzia deklaratuak izango dira, eta egoera hura galdu zuten egunetik izango ditu ondorioak. Eszedentzia egoeran etenik gabe bi urte egon beharko da, gutxienez, berririo sartzeko eskaera egiteko ezarrita dagoen epearen bukaeratik hurrengo egunetik kontatuta. Lehengo lanpostuan berriz sartzen denak eskaria egin zen egunetik izango ditu eskubide eko-

2.- Asimismo se declarará en situación de servicios especiales al personal cuando acceda a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia o a puesto directivo de las Organizaciones Internacionales, de las Administraciones Públicas, de los Servicios de Salud o de instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

3.- También será declarado en situación de servicios especiales el personal que sea autorizado, por períodos superiores a seis meses, para prestar servicios o colaborar con organizaciones no gubernamentales que desarrollen programas de cooperación, o para cumplir misiones en programas de cooperación nacional o internacional. Este personal tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y a la reserva de la plaza de origen.

4.- La situación de servicios especiales será declarada de oficio cuando el supuesto que origine el pase a la situación se produzca dentro de la misma Administración o Entidad Pública. En los demás casos se declarará a instancia del personal interesado previa acreditación.

5.- Quien se encuentre en la situación de servicios especiales tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera, en su caso, al percibo de trienios y a la reserva de la plaza de origen.

6.- El personal en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñe y no las que le correspondan en su puesto de origen. Excepcionalmente, y cuando las retribuciones por los trienios que tuviese reconocidos no pudieran por causa legal ser percibidas con cargo a los correspondientes presupuestos, deberán ser retribuidos en tal concepto por el Departamento en el que desempeñaba su último puesto de trabajo en situación de servicio activo.

Asimismo, de darse estas circunstancias, respecto al abono de la cuota de la Seguridad Social, deberá ser efectuado dicho abono por el referido Departamento.

7.- Al personal en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en tal situación, a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, así como a efectos del cómputo del período mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

8.- Quienes pierdan tal condición, en virtud de la cual hubieran sido declarados en situación de servicios especiales deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándoseles de oficio, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdieron aquella condición, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

nomiko eta administratiboak, baldin eta lanpostua gordetzeko eskubidea badu.

Agintaldia bukatu delako edo Ganbarak desegin direlako diputatu, senatari, Eusko Legebiltzarreko, Lurralde Historietako Batzar Nagusiko eta Autonomia Erkidegoko Legebiltzarreko edo Europako Parlamentuko kide izateari uzten diotenean, berriz ere osatu arte zerbitzu berezietako egoeran jarrai dezakete.

68. artikulua.— Beste araubide juridiko baten menpeko zerbitzuak.

1.— Beste araubide juridiko baten peko zerbitzu-egoerara pasatuko dira bere lan-harremana aldatzea onartzen duten langile finkoak, ondorengo ezaugarrien bat duen zentro batean zerbitzua emateagatik: edo Osakidetza nahiz Euskal Autonomia Erkidegoak sortutako edo parte hartzen duen entitate batek kudeatutako zentro batean (parte-hartze horrek zentroko kapitalaren erdia izan behar du gutxienez); edota beste entitate batzuek kudeatutako zentro batean, baldin eta Osakidetza edo Euskal Autonomia Erkidegoak sustatutako kudeaketa-eredu berrien babesean sortutakoak badira, eta beroiek erregulatutako araudiaren babesean.

2.— Beste araubide juridiko baten peko zerbitzu-egoeran dauden langileek eskubidea izango dute egoera horretan emandako denbora kontuan hartzeko, antzinasunari begira. Lehendabiziko hiru urtetan jarduneko zerbitzura itzultzeko eskubidea izango dute, kategoría berean eta jatorrizko osasun-barrutian, edo, hori ezinezko bada, beste barrutietan.

69. artikulua.— Arlo publikoan zerbitzuak betetzeko borondatezko eszedentzia.

1.— Eszedentzia emango zaio jarduneko zerbitzuan dagoen pertsonal finkoari, ofizioz edo norberak eskatuta, edozein administrazio publikotan estatutupeko pertsonalaren beste kategoría batean badihardu, funtzionario edo lan-kontratadun gisa, salbu eta bateragarritasuna aitortu bazaio; era berean emango zaie eszedentzia arlo publikoko erakunde edo entitaterean batean zerbitzuak ematen hasi direnei, jarduneko zerbitzuan edo zerbitzu berezietan egotea ez badagokie.

Horretarako, sektore publikoko enpresatzat joko dira administrazio publikoek edo merkataritzako legeek kontrolatzen dituztenak eta aipatutako administrazioen parte-hartzea, zuzena edo zeharkakoa, legeak eskatzen duena edo handiagoa dutenak.

2.— Eszedentzia eskatzeko arrazoi izan den harremanak dirauen bitartean, funtzionarioak egoera horretan egon ahal izango dira. Zerbitzu-harremana amaituta, hilabeteko epea izango du interesatuak jarduneko zerbitzura itzultzeko eskaria egiteko, eta egiten ez badu,

El reingreso tendrá derechos económicos administrativos desde la fecha de solicitud del mismo cuando exista derecho a la reserva de puesto.

Los Diputados/as, Senadores/as y Miembros del Parlamento Vasco, Juntas Generales de los Territorios Históricos y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán continuar en situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Artículo 68.— Servicio bajo otro régimen jurídico.

1.— Pasará a la situación de servicios bajo otro régimen jurídico el personal fijo que acepte la oferta de cambio de su relación de empleo por prestar servicios en un Centro cuya gestión sea asumida bien por una Entidad creada o participada en un mínimo de la mitad de su capital por el propio Osakidetza o por la Comunidad Autónoma del País Vasco, bien por otras entidades que puedan surgir al amparo de nuevas fórmulas de gestión promovidas por Osakidetza o la Comunidad Autónoma del País Vasco y creadas al amparo de la normativa que las regule.

2.— El personal en situación de servicios bajo otro régimen jurídico tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad. Durante los tres primeros años se ostentará derecho para la reincorporación al servicio activo en la misma categoría y Área de Salud de origen o, si ello no fuera posible, en otras Áreas.

Artículo 69.— Excedencia por prestar servicios en el sector público.

1.— Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo, al personal fijo que se encuentre en servicio activo cuando preste servicios en otra categoría de personal estatutario, como funcionario/a o como personal laboral, en cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en situación de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, debe considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones Públicas o por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones Públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

2.— El personal podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo,

norbere kontuutarako borondatezko eszedentziara pasatuko da funtzionarioa, betiere, horretarako eskakizunak betetzen baditu.

70. artikulua.– Borondatezko eszedentzia.

1.– Borondatezko eszedentzia ofizioz edo interesatuak eskatuta emango da, arau hauen arabera:

a) Borondatezko eszedentzia eman ahal izango da norberaren kontuutarako eskatzen bada.

Norberaren kontuutarako eszedentzia hartzeko, nahitaezkoa izango da eskaria egin aurreko bost urteetan zerbitzu efektiboak egin izana edozein administrazio publikotan.

Borondatezko eszedentzia hau ematerakoan, kontuan hartuko da zerbitzuko beharrak zein diren, eta, ukatuz gero, arrazoiak azaldu beharko dira. Interesatua diziiplina-espediente baten menpe badago, ukatu egingo zaio norberaren kontuutarako borondatezko eszedentzia.

Era berean, interes partikularragatikoko borondatezko eszedentzia ofizioz emango da, jarduneko zerbitzuaz bestelako egoera batera pasatzea eragin zuen egoera bukatutakoan jarduneko zerbitzura itzultzeko eskatzen ez bada arauz ezarritako epean.

Interes partikularragatikoko borondatezko eszedentzian daudenek ezin izango dute lanpostua gorde eta ez dute ordainsaririk sortuko. Halaber, egoera horretan ematen duten denbora ez zaie zenbatuko aplikatu dakizkiekeen igoera, hiru urteko, sustapen eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako.

Interes partikularragatikoko borondatezko eszedentzian egon behar den gutxieneko denbora bi urtekoa izango da.

b) Familia bateratzeko borondatezko eszedentzia onartu ahal izango zaie Osakidetzako langileei, ezarritako aldiaren edozein administrazio publikotan zerbitzu efektiboak egin behar izanaren baldintza bete barik, euren ezkontidea beste herri batean bizi bada, lanpostu finkoa lortuta hori betetzen ari delako karrerako funtzionario gisa edo kontratuko langile gisa erakunde hauetan: administrazio eta erakunde publikoak eta horien menpeko edo horiei lotutako zuzenbide publikoko erakundeak, organo konstituzionalak edo botere judizialaren organoak eta erkidego autonomoetako antzeko organoak, baita Europar Batasuna edo nazioarteko erakundeak ere.

Familia bateratzeko borondatezko eszedentzian daudenek ezin izango dute lanpostua gorde eta ez dute ordainsaririk sortuko. Halaber, egoera horretan ematen duten denbora ez zaie zenbatuko aplikatu dakizkiekeen igoera, hiru urteko, sustapen eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako.

en situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos para ello.

Artículo 70.– Excedencia voluntaria.

1.– La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado/a, según las reglas siguientes:

a) Podrá concederse la excedencia voluntaria al personal cuando lo solicite por interés particular.

Para obtener el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio, debiendo motivarse, en su caso, su denegación. No podrá concederse la excedencia voluntaria por interés particular a quien esté sometido a un expediente disciplinario.

Procederá asimismo declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no tendrán en ningún caso reserva de puesto de trabajo ni devengarán retribuciones. Asimismo, no les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por interés particular será de dos años.

b) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores de Osakidetza cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no tendrán en ningún caso reserva de puesto de trabajo ni devengarán retribuciones. Asimismo, no les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

71. artikulua.— Eginkizun-gabetzea.

1.— Eginkizun-gabetze irmoan dagoen pertsonalak ezingo du bere zereginetan aritu, ez eta bere izaerari dagozkion eskubideak erabili ere.

2.— Eginkizun-gabetze irmoa sei hilabetetik gorakoa bada, lanpostua galduko da.

3.— Eginkizun-gabetzea irmoa izango da baldin eta auzi kriminalean emandako epai baten edo diziplinazko zehapen baten ondorio bada.

Gabetzea kondena kriminalaren ondorio bada, zigorgisa jarriko da, epaian bertan adierazten den moduan.

Gabetzea diziplinazko zehapen baten ondorio bada, gehienez ere sei urtekoa izango da.

4.— Eginkizun-gabetze irmoko egoeran dagoen pertsonalak ezingo du zerbitzurik eman inongo administrazio publikoan, ez erakunde publikoetan edo zuzenbide pribatupeko entitate publikoetan, ez eta fundazio sanitarioetan ere, zigorra edo zehapena bete bitartean.

5.— Behin-behinean eginkizun-gabetzea erabaki ahal izango da prozedura judizial edo diziplinako espediente bat tramitatuz gero.

72. artikulua.— Destinoaren zain.

1.— Langileak birkokatze prozesu batek eragindako langile finkoek, lehenengo bi faseetan lanposturik lortu ez badute, destinoaren zain geldituko dira.

2.— Destinoaren zain dauden langile finkoek hau ko-bratuko dute: oinarritzko ordainsariak, beren graduari dagokion destino-osagarria eta egoera horretara pasatu zirenean betetzen zuten lanpostuaren berariazko osagarriaren erdia.

3.— Langile horiek derrigortuta daude honako hauek betetzera:

a) Betetzen zuten lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuetan eskaintzen zaizkien destinoak onartzea, betiere, hura zegoen lurralde historiko berberetan badaude.

b) Lekualdatze-lehiaketetan, destinoa zuten lurralde historikoan dauden lanpostuetara jotzea, betiere, bere kidego, eskala edo kategoriari egokitzen bazaizkie.

c) Eskaintzen zaizkien gaikuntza-ikastaroetan parte hartzea.

4.— Destinoaren zain dauden funtzionarioen atxikipena Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 54 bis) artikulua arabera egingo da.

5.— Ezin izango da destinoaren zain egon urtebetetik gora. Epe hori amaituta, funtzionarioa nahitaezko eszedentziara pasatuko da.

6.— Gainerakoetan, egoera honek jarduneko zerbitzuaren balio berbera izango du.

Artículo 71.— Suspensión de funciones.

1.— El personal declarado en la situación de suspensión firme quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición.

2.— La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

3.— La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria.

La suspensión por condena criminal se impondrá como pena, en los términos acordados en la sentencia.

La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

4.— El personal declarado en la situación de suspensión firme de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública, ni en los Organismos Públicos o en las Entidades de Derecho Público sujetas a Derecho Privado o Fundaciones Sanitarias, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

5.— Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

Artículo 72.— Expectativa de destino.

1.— El personal fijo afectado por un proceso de reasignación de efectivos que no haya obtenido puesto en las dos primeras fases será declarado en la situación de expectativa de destino.

2.— El personal fijo en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que le corresponda y el 50 por ciento del complemento específico del puesto que desempeñaba al pasar a esta situación.

3.— Dicho personal vendrá obligado a:

a) Aceptar los destinos en puestos de características similares al que desempeñaba que se le ofrezcan en el Territorio Histórico donde estaba destinado.

b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, escala o categoría, situados en el Territorio Histórico donde estaba destinado.

c) Participar en los cursos de capacitación a que se le convoque.

4.— La adscripción del personal en expectativa de destino se efectuará en los términos del artículo 54 bis) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

5.— El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.

6.— A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.

73. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia.

1.– Langile finkoak nahitaezko eszedentzian jarriko dira kasu hauetan:

a) Betetzen duten lanpostua deuseztatzen denean edo betetzen duten zerbitzu eginkizuna kentzen zaienean eta beste destino bat ematea ezinezkoa denean.

b) Lanpostua gordetzea dakarren administrazio-egoera batetik datozenean, baldin eta destinoa ematea ezinezkoa bada.

c) Eginkizun-gabetutakoen kasuan, zigor-aldia amaituta, langile finkoak lanera itzultzea eskatzen duenean eta hori ezinezko denean plaza hutsik ez dagoelako.

d) Destinoaren zain daudenen kasuan, egoera horretan egoteko gehieneko epea amaitzen denean edo egoera horretarako zehaztutako betebeharrak bete ez direnean.

2.– Nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioek oinarritzko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute, eta egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta norberaren gradua finkatzeko.

3.– Nahitaezko eszedentzian dauden langileek derrigorrean parte hartu beharko dute beren kidego, eskala edo kategoriako lanpostuak betetzeko egiten diren lekualdatze-lehiaketetan eta eskaintzen zaizkien gaikuntza-ikastaroetan.

4.– Osakidetzak nahitaez jarduneko zerbitzura itzultzeko xedatuko du aurrekontuko zuzkidura duen lanpostu huts bat agertzen denean eta interesatuak onartu egin beharko du derrigorrean, betiere, lanpostua bere eskala edo kidegokoa bada eta berak lanpostuen zerrendan agertzen diren eskakizunak betetzen baditu.

5.– Langileak artikulua honetan ezartzen diren obligazioak betetzen ez baditu edo Osakidetzak nahitaez jarduneko zerbitzura itzultzeko xedatu badu eta hogeita hamar eguneko epean itzuli ez bada, norbere kontuetarako borondatezko eszedentziara pasatuko da ofizioz, eta, gutxienez, bi urtez egon beharko da, segidan, egoera horretan, itzultzeko eskaria egiteko epea amaitzen den egunaren biharamunetik aurrera.

Norbere kontuetarako borondatezko eszedentzian jartzeko, interesatuak aurreko bost urteetan arlo publikoan etengabeko benetako zerbitzuak emana izan behar du. Eskakizun hori betetzen ez dutenei Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 37.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie.

6.– Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak ezin izango du inolako lanposturik bete arlo publikoan, ez funtzionario, ez lan- edo administrazio-kontratadun gisa. Arlo horretan lanposturen bat lortzen badu, zerbitzu berezietako egoeran, arlo publikoan zerbitzuak ematu

Artículo 73.– Excedencia forzosa.

1.– El personal fijo pasará a la situación de excedencia forzosa en las siguientes circunstancias:

a) Cuando, suprimido el puesto de trabajo que ocupa el personal fijo o revocada la comisión de servicios que desempeña, no sea posible concederle otro destino.

b) Cuando proceda de una situación administrativa que conlleve derecho de reserva de puesto y no sea posible concederle un destino.

c) Cuando, cumplido el período de suspensión de funciones, el personal fijo solicite el reingreso y no lo pueda obtener por falta de vacante, y

d) Cuando proceda de la situación de expectativa de destino por transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones determinadas para la situación de expectativa de destino.

2.– El personal en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y el período de permanencia en tal situación será computable a efectos de trienios, derechos pasivos y consolidación del grado personal.

3.– El personal en situación de excedencia forzosa vendrá obligado a participar en todos los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su cuerpo o escala o categoría y en los cursos de capacitación que se le ofrezcan.

4.– En todo caso, Osakidetza dispondrá el reingreso obligatorio al servicio activo en el momento en que exista vacante dotada presupuestariamente y el personal vendrá obligado a aceptar el destino que se le señale siempre que sea en puestos propios de su cuerpo o escala y cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.

5.– El personal que incumpla las obligaciones a que se refiere este artículo o no se reincorpore al servicio activo en el plazo de treinta días, cuando Osakidetza así lo hubiera dispuesto con carácter obligatorio, será declarado, de oficio, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

Para ser declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular deberá haber prestado servicios efectivos en el sector público durante los cinco años inmediatamente anteriores. A quien carezca de dicho requisito se le aplicará lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

6.– El personal en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional, estatutaria o contractual sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtiene un puesto de trabajo en dicho

teko borondatezko eszedentzian edo norbere kontueta-rako eszedentzian jarriko da, kasuan kasu.

74. artikulua.— Borondatezko eszedentzia pizgarri-duna.

1.— Langileak birkokatze prozeduraren lehenengo bi faseetako batean dagoen langile finkoak borondatezko eszedentzia pizgarri-duna har dezake, berak hala eskatuta (fase horiek Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 54 bis artikuluan daude zehaztuta).

2.— Halaber pasatu ahal izango dira egoera horretara giza baliabideak arrazionalizatzeko prozesu baten ondorioz destinoaren zain edo nahitaezko eszedentzian daudenak.

3.— Borondatezko eszedentzia pizgarri-dunaren iraupena bost urtekoa izango da eta, tarte horretan, ezin izango da inolako lanposturik bete arlo publikoan, ez funtzionario, ez estatutario ez eta lan- edo administrazio-kontratadun gisa.

4.— Epe hori amaituta, itzultzeko eskaria egiten ez badu, norbere kontueta-rako borondatezko eszedentzia-ra pasatuko da besterik gabe, eta egoera horretan egon beharko du bi urte segidan, gutxienez, epea amaitzen den egunaren biharamunetik aurrera.

Norbere kontueta-rako borondatezko eszedentzian jartzeko, interesatuak aurreko bost urteetan arlo publikoan zerbitzu efektiboak emana izan behar du. Eskakizun hori betetzen ez dutenei Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 37.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie.

5.— Borondatezko eszedentzia pizgarri-dunean dagoenak zenbateko hau jasoko du: azkeneko lanpostuan hil batean jasotzen zituen aldiroko ordainsariak benetako zerbitzuan jardundako urte oso bakoitzeko. Hala ere, gehieneko muga hamabi hileko ordainsaria izango da. Aldiroko ordainsari horien artean ez dira sartuko, ez aparteko ordainsariak, ez ekoizgarritasun-osagarria.

Kontuak egiteko, lanpostuak behin betiko hornitze-ko sistemen bitartez lortutako lanpostuak joko dira azkenekotzat. Azkeneko lanpostuan behin-behineko atxikipenean eta ordainsarietako bermerik gabe egon direnei, finkatuta duten graduari dagozkion ordainsariak emango zaizkie.

6.— Eszedentzia mota honetan daudenei ez zaie lanpostua gordeko eta egoera horretan emandako denbora ez zaie kontuan hartuko administrazio-karrerarako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

75. artikulua.— Senideak zaintzeko eszedentzia.

sector pasará a la situación de servicios especiales, excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público o por interés particular según corresponda.

Artículo 74.— Excedencia voluntaria incentivada.

1.— El personal fijo afectado por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentre en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 54 bis de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, podrá ser declarado, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

2.— Igualmente, quien se encuentre en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de programas de racionalización de recursos humanos tendrá derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

3.— La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional, estatutaria o contractual sea ésta de naturaleza laboral o administrativa.

4.— Concluido el plazo señalado, si no solicita el ingreso, pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo.

Para ser declarado/a en situación de excedencia voluntaria por interés particular se deberá haber prestado servicios efectivos en el sector público durante los cinco años inmediatamente anteriores. A quien carezca de dicho requisito se le aplicará lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

5.— Quien pase a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrá derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

A efectos del devengo referido, se entenderá como último puesto el obtenido mediante los sistemas de provisión definitiva establecidos. En los supuestos de que el último puesto fuera desempeñado en adscripción provisional sin garantía retributiva, se garantizará, en todo caso, el devengo de las retribuciones correspondientes al nivel del grado personal consolidado.

6.— Esta excedencia no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de carrera administrativa, trienios y derechos pasivos.

Artículo 75.— Excedencia para el cuidado de familiares.

1.— Langile finkoek gehienez hiru urteko eszedentziarako eskubidea izango dute seme/alaba bakoitza zaintzeko, beraiena, adoptatua, betiko hartua edo adoptatu aurrekoa izan daitekeena, umea jaio edo adopzioaren erabaki judiziala ematen denetik zenbatzen hasita.

Era berean, langile finkoek badute gehienez hiru urteko eszedentzia eskatzeko eskubidea euren ardurapean dagoen senideren bat zaintzeko, odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainokoa izan daitekeena, adin, istripu edo gaixotasunagatik ezin bada bere kasa moldatu eta ez badu jardueraren batengatik ordainsaririk jasotzen.

Eszedentzia bakarra izango da subjektu eragile bakoitzeko. Beste subjektu eragile batengatik beste eszedentzia bat eskatzen bada, momentu horretan indarrean dagoena bukatu egingo da.

Bi langilek eszedentzia hau hartzeko eskubidea edukiko balute subjektu eragile berarengatik, Osakidetzak bi eszedentzia horiek aldi berean hartzea mugatu ahal izango du zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoi justifikatuengatik.

Egoera honetan ematen den denbora zenbatu egingo da aplika daitezkeen igoera, hirurteko, sustapen eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako. Betetzen den lanpostua gutxienez urte bi gorde egingo da. Aldi hori bukatutakoan, lanpostua gordetze hori egingo da herri berekoa den eta ordainsari bereak dituen lanpostu baterako.

Egoera honetan dauden langileek parte hartu ahal izango dute Administrazioak deitzen dituen prestakuntzako ikastaroetan.

Eszedentzia hau emateko, aldeztu aurretik, eskatzailerak aitortu egin beharko du bere seme edo alabarekiko ardura galarazi edo oztopa dezakeen beste ekintzarik ez duela betetzen.

2.— Eszedentzian egoteko gehieneko epea amaituta, langileak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatu beharko du hurrengo 30 eguneko epearen barruan. Seme-alabak zaintzeko eszedentziaren epea bukatu baino lehen, lanean hasteko eskaria egiten ez bada, langilea, administrazioaren kabuz, interes partikularragatik borondatezko eszedentzian deklaratu dute, horretarako beharrezko baldintzak betetzen baditu.

76. artikulua.— Genero-indarkeriagatik eszedentzia.

Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeek, benetan babestuta egoteko edo asistentzia sozial osorako eskubidea erabili ahal izateko, eszedentziako egoera eskatzeko eskubidea izango dute aurretik gutxienezko zerbitzu-aldi bat bete behar gabe eta ezin izango zaie exijitu horretan irauteko epe bat.

Lehenengo sei hilabetetan gorde egingo zaie betetzen duten lanpostua eta aldi hori zenbatu egingo da

1.— El personal fijo tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerle por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, Osakidetza podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del/la peticionario/a de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor.

2.— Concluido el plazo máximo de permanencia en el mismo, el personal deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días. Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos o hijas no solicita el reingreso al servicio activo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre y cuando reúna los requisitos para ello.

Artículo 76.— Excedencia por violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, sien-

aplika daitezkeen antzinasun, karrera eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako.

Jarduera judizialek hala eskatzen dutenean, aldi hau hiru hilabete luzatu ahal izango da, eta gehienez hamazortzi hilabete, goian adierazitako ondorio berberetarako eta biktimak babesturik egoteko duen eskubidearen eraginkortasuna bermatzeko.

Exzedentzia honen lehenengo bi hilabeteetan funtzionarioak eskubidea izango du ordainsariak osorik jasotzeko eta, kasua bada, bere ardurapeko seme edo alabarengatik prestazioak.

77. artikulua.— Izendapen librea Osakidetzan.

Osakidetzan lanpostuaren jabe diren langile finkoak entean bertan izendapen libreko postu bat betetzeko izendatuak baldin badira, bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute.

Egoera horretara pasatzea interesatuak berariaz eskatuta egingo da.

78. artikulua.— Baimen berezia seme-alabak zaindu behar dituzten langile ez-finkoentzat.

Osakidetzako langile ez-finkoek eskubidea izango dute beren seme/alaba bakoitza zaintzeko baimen berezi baterako, beraiena, adoptatua, betiko hartua edo adoptatu aurrekoa izan daitekeena. Bi gurasoek lan egiten dutenean batek bakarrik izango du eskubide hori.

Baimena jaiotza edo adoptatzeko erabaki judiziala izan denetik edozein momentutan eska daiteke, gehienez hiru urterako, haurra jaio denetik edo erabaki judiziala eman denetik. Eskatutako epearen barruan lan kontratua bukatuko balitz, baimen hori ere bukatutzat emango litzateke.

Baimen hori ematen zaion langileari bere izendapenaren izaera eta indarraldiaren araberako lanpostua gordeko zaio.

79. artikulua.— Aldi baterako barne-sustapena.

Plantillako langile finkoaren sustapen profesionala eta mugikortasuna ahalbidetzeko asmoz, Aldi Baterako Barne-sustapeneko sistema bat eratuko da, bai bere zerbitzu-erakundean, bai Osakidetzako gainontzeko erakundeetan garapen profesionala bultzatzeko.

Zerbitzu-erakundearen barruan egiten diren aldi baterako barne-sustapeneko araudia erakundean bertan harturiko barruko mugikortasunaren gaineko akordioen arabera egingo da.

Giza Baliabideetako Zuzendaritzaren Jarraibide baten bitartez, zerbitzu-erakundeetako aldi baterako barne-sustapeneko prozedura arautuko da, eta baremoa honako irizpideei jarraiki egingo da:

a) Azken enplegu publikoko eskaintzako oposizioaldia.

do computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 77.— Libre designación en Osakidetza.

El personal fijo con plaza en propiedad en Osakidetza, que sea designado para ocupar puesto de libre designación dentro del Ente Público, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El pase a esta situación se declarará a petición expresa del interesado.

Artículo 78.— Autorización especial para el cuidado de hijos o hijas para el personal no fijo.

El personal no fijo de Osakidetza tendrá derecho a una autorización especial para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

La autorización podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha de nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial, sin perjuicio de que dicha situación pueda finalizar con anterioridad como consecuencia de la extinción de su relación de empleo.

Al personal al que se reconozca esta autorización se le reservará el puesto de trabajo conforme a la naturaleza y vigencia de su nombramiento.

Artículo 79.— Promoción interna temporal.

Al objeto de facilitar la promoción profesional y la movilidad del personal fijo en plantilla, se articulará un sistema de Promoción Interna Temporal que permita el desarrollo profesional de este personal tanto en su propia organización de servicios como en el resto de Osakidetza.

La regulación de la promoción interna temporal en la propia organización se realizará conforme a los Acuerdos de Movilidad interna adoptados en el seno de cada organización.

Mediante Instrucción de la Dirección de Recursos Humanos se regulará el procedimiento de Promoción Interna entre Organizaciones de servicios, conforme a un baremo basado en los siguientes criterios:

a) Fase de oposición de la última Oferta Pública de Empleo.

b) Esperientzia profesionala.

c) Euskera.

Aldi bateko barne-sustapeneko prozesu guztietan euskararen ezagutzari eman beharreko balorazioa Euskararen erabilera Osakidetzan normalizatzeko den martxoaren 18ko 67/2003 Dekretuak ezarritakoaren arabera egingo da.

80. artikulua.— Kategoria beheragoko edo goragoko egitekoak betetzea.

Hori ematen da plantillako plaza finkoa izanda, premiazko edo larritasunezko aparteko arrazoiengatik zuzendaritzak aginduta, zerbitzu-erakundeko edo udalerri bereko beste lanpostu bat betetzen denean.

Egoera horretan:

— Jatorrizko lanpostuko eskubideak gordeko ditu eta egoera hori bukatzean, besterik gabe itzuli egingo da lanera.

— Antzinasunaren ondorioetarako, egindako zerbitzaldi hori kontatu egingo da jatorrizko kategoriaren barruan.

— Langileak egoera horretan hiru hilabete baino gehiago badihardu, eta horko betebeharrak kategoria altuagokoak badira, betetzen dituen eginbehar horiei dagokien ordainsaria jasoko du. Ordea, betebeharrak kategoria beheragokoak badira, jatorrizko lanpostuari dagokion ordainsaria jasoko du.

— Egoera honen iraupena ez da urtebete baino luzeago izango, nahiz eta arrazoitutako ebazpen baten bidez salbuespenezko luzapena egin daitekeen.

Aldez aurretik negoziatutako antolaketa-berregituraketako prozesua dela-eta, horren eragina jasotzen duten langileek beste kategoria bateko jardueretarako izenda daitezke. Hori gertatzen denean, langileek kategoria berriari dagokion soldata jasoko dute, baina jasotako ordainsaria txikiagoa bada, jatorrizko soldata ziurtatuko da.

81. artikulua.— Lan-harremana etetea askatasunaz gabetzeagatik.

Askatasunaz gabetutako langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du epai kondenatzailea jasotzen ez duen bitartean; baina ez du soldatarik eskuratzeko eskubiderik izango.

82. artikulua.— Jarduneko zerbitzura itzultzea.

1.— Orokorrean, jarduneko zerbitzura borondatezko mugigarritasuneko deialdien bidez itzul daiteke.

2.— Egoerek horrela aholkatzen dutenean, destino-ko Zerbitzu-erakundearen irizpidearen arabera, jarduneko zerbitzura itzultzen den profesionalari aukera emango zaio ondorengo programa zehatza egiteko: preskakuntza osagarrikoa edo, bere lana egoki egiteko eta

b) Experiencia profesional.

c) Euskera.

La valoración del conocimiento de euskera en todos los procesos de Promoción Interna Temporal se realizará conforme a lo previsto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de Normalización del uso de euskera.

Artículo 80.— Desempeño de funciones de inferior o superior categoría.

Se define como la situación del/la trabajador/a que ocupando plaza fija de plantilla, desempeñe las funciones de otro puesto de trabajo bien en su propia Organización de servicios o en otra de su mismo municipio, cuando sea designado/a por la Dirección correspondiente por razones especiales de necesidad o de urgencia.

En dicha situación:

— Conservará los derechos de su puesto de trabajo originario y su reingreso automático al terminar la situación.

— Computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad dentro de la categoría originaria de procedencia.

— Cuando el/la designado/a para dicha situación preste servicios por una duración superior a tres meses, y sean funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones de la función desempeñada. Si las funciones fueran de inferior categoría mantendrá las retribuciones del puesto de procedencia.

— La duración de esta situación será de un año, sin perjuicio de que pueda ser excepcionalmente prorrogada, mediante resolución motivada.

Como consecuencia de procesos de reestructuración organizativa que deberán ser previamente negociados, el personal podrá ser designado para el desempeño de funciones correspondientes a otras categorías, en cuyo caso percibirá las retribuciones inherentes a las nuevas funciones asignadas, salvo que éstas sean inferiores a las percibidas, en cuyo caso se le garantizarán las de la categoría de origen.

Artículo 81.— Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad.

El personal en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sin derecho a retribución, hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria.

Artículo 82.— Reingreso al servicio activo.

1.— Con carácter general, el reingreso al servicio activo será posible a través de los procedimientos de movilidad voluntaria que se convoquen.

2.— Cuando las circunstancias que concurran así lo aconsejen, a criterio de cada Organización de servicios de destino, se podrá facilitar al/la profesional reincorporado al servicio activo la realización de un programa específico de formación complementaria o de actuali-

izendapenari dagozkion eginkizunak eta funtzioak bete ahal izateko, ezagutzak, teknikak, trebetasunak eta gaitasunak eguneratzekoa. Programaren jarraipenak ez du eraginik profesionalaren egoeran zein eskubide ekonomikoetan.

3.— Halaber, langilea itzul daiteke jarduneko zerbitzura plaza huts batera behin-behineko atxikipenarekin, ondorengo artikulua zehazten dituen irizpideen arabera. Era horretan betetzen den plaza derrigorrez aterako da borondatezko mugigarritasuneko lehenengo deialdian.

83. artikulua.— Behin-behineko itzultzea.

Interes partikularragatik edo arlo publikoan zerbitzuak emateagatik borondatezko eszedentzian dagoen Akordio honen menpeko langileak itzultzea eskatzen badu, ondorengo irizpide eta ordenaren arabera egingo da behin-behineko itzultzea:

1.— Lehenik, behin-behineko atxikipena egingo da kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barruti berean eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan, betiere, zerbitzu sanitarioetako erakundeek Erakunde Zentralari eskatuta, Osakidetza erakunde sanitarioetan aldi baterako kontratazioetarako indarrean dagoen araudiaren arabera.

Irizpide hau erabiliko da itzultzeko eskaeran azaltzen den egunetik hurrengo 3 hilabeteetan.

2.— Aurreko irizpidearen arabera eta esandako epean itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde berean eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan.

3.— Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde berean lanean hasi den bitarteko azken langilearen lanpostura hain zuzen, dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan.

4.— Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barrutian, eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan.

zación de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer adecuadamente su profesión o desarrollar las actividades y funciones derivadas de su nombramiento. El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos del interesado/a.

3.— El reingreso al servicio activo también procederá con ocasión de vacante y carácter provisional, conforme a los criterios que se recogen en el artículo siguiente. En todo caso, la plaza desempeñada con carácter provisional será incluida en la primera convocatoria para la movilidad voluntaria que se efectúe.

Artículo 83.— Reingreso provisional.

El reingreso provisional del personal sujeto al presente Acuerdo, que hallándose en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por prestar servicios en el sector público así lo solicite, se realizará conforme a los criterios que a continuación se señalan, y por el orden expresado:

1.— En primer lugar, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia, cuya cobertura sea solicitada por las Organizaciones de Servicios Sanitarios a la Organización Central en aplicación de la normativa de contratación temporal vigente en cada momento en las Instituciones Sanitarias de Osakidetza.

Este criterio será aplicable durante el plazo de 3 meses a contar desde la fecha de efectividad del reingreso que figure en la solicitud.

2.— Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior en el plazo fijado, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

3.— Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la interino/a cuya incorporación se haya producido en último lugar en el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

4.— Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

5.- Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barrutian lanean hasi den azken bitartekoaren lanpostura hain zuzen, dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan.

6.- Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko osasun-barrutia izan ezik beste bi barrutietan dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan, betiere, interesatuak horrela eskatuta.

7.- Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko osasun-barrutian izan ezik beste bi barrutietan lanean hasi den azken bitartekoaren lanpostura hain zuzen, eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan, betiere, interesatuak horrela eskatuta.

VI. TITULUA

SINDIKATU BATEKO KIDE IZATEKO, LAN SINDIKALA EGITEKO, ORDEZKATZEKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEEZ BALIATZEKO ERREGIMENA

84. artikulua.— Eskubide sindikalak.

Indarrean dauden legeei kalterik egin gabe, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan sindikatuaren eskubide eta jardunari buruz Akordio-markoan ezarritakoaren kaltetan joan gabe, Osakidetza eremu-ko eskubide sindikalak ondoko bi puntu hauekin osatuko dira:

1.— Akordio hau sinatu duten sindikatuei lokala eskainiko die Osakidetza, 250 langile baino handiago-ko plantilla daukan zentro bakoitzean.

2.— Eskubide sindikalei buruzko beste edozein eskari Akordio honekin batera sortutako Bitariko Batzordean aztertuko da.

5.— Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la interino/a cuya incorporación se haya producido en último lugar en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

6.— Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en las dos Áreas Sanitarias restantes, siempre y cuando el/la interesado/a lo haya solicitado así.

7.— Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la trabajador/a interino cuya incorporación se haya producido en último lugar en las dos Áreas Sanitarias restantes, siempre y cuando lo haya solicitado así.

TÍTULO VI

DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 84.— Derechos Sindicales.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal existente y de lo establecido en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los derechos sindicales en el ámbito de Osakidetza se complementarán con los siguientes apartados:

1.— Osakidetza dotará de un local apropiado para su uso de las Secciones Sindicales de las Centrales firmantes del presente Acuerdo en cada uno de los centros de trabajo con un número de plantilla superior a 250 trabajadores/as.

2.— El tratamiento de cualquiera otras peticiones formuladas en materia de Derechos Sindicales será competencia de la Comisión Paritaria creada en el presente Acuerdo.

VII. TITULUA

OSAKIDETZAKO LANGILERIAREN SEGURTASUNA
ETA OSASUNA**85. artikulua.**— Eskubideak eta betebeharrak.

1.— Akordio honen aplikazio-eremuko langileriak eskubidea du bere segurtasuna eta osasuna eragingarritasunez babestuak izateko.

Eskubide horrek berarekin dakar Osakidetza babes hori emateko betebeharra izatea.

2.— Lanean segurtasuna eta osasuna babestuak izateko eskubideak berarekin dakartza informazio-eskubidea, kontsultakoa, prebentzioaren gaineko prestakuntzakoa, osasunaren egoera zaintzekoa eta lan-jarduera gelditzekoa arrisku larri eta berehalako baten aurrean.

3.— Langile bakoitzak zaindu egin behar du, bere ahalmenaren eta jasotako prestakuntza eta jarraibideen arabera eta kasuan-kasuan hartu diren prebentziozko neurriak aplikatuz, bai bere segurtasuna eta osasuna bai lan-jardueragatik arazoak eduki ditzaketenean beste pertsona, haien ekintzek eta hutsek horretara eramanez gero.

86. artikulua.— Kontsulta eta partaidetza.

Sindikatuarekin kontsultatu ondoren, Osakidetza prebentzioko zerbitzu propioa izango du, lan-arriskuak prebenitzeko betebeharrari erantzuteko. Prebentzioko Zerbitzu hori eratuko da lan-arriskuak prebenitzeko organo tekniko gisa, jarduera prebentiboak burutzeko beharrezkoak diren giza baliabideak zein materialak izango dituen, langileen segurtasun eta osasunaren babes egokia bermatu ahal izateko.

87. artikulua.— Prebentzioko ordezkariak.

Sanitateko Mahai Sektorialean hartutako Akordioan ezarritakoari jarraituko zaio prebentzioko ordezkariak izendatzeko.

Prebentzioko ordezkarien funtzioei dagokienez, azaroaren 8ko Lan Arriskuak Prebenitzeari buruzko 31/1995 Legeak ematen dituen bermeak izango dituzte. Hori horrela, lanean emandako denboratzat joko da Segurtasun eta Osasuneko Batzordeko bilkuretan emandakoa, eta, halaber, bai dagokien erakundeko zuzendaritzak arriskuak prebenitzea gai dela deitutako bilkuretakoa bai aipatu legeak aurreikusten dituen bisitetakoa (36. artikuluko 2. paragrafoa, a), c) eta e) atalak).

Legearen arabera izendatutako prebentzioko ordezkariak hilean 7 orduko kreditua izango dute ordezkartze-lanetan jarduteko.

TÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL DE
OSAKIDETZA**Artículo 85.**— Derechos y obligaciones.

1.— El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Este derecho presupone la existencia del deber que Osakidetza ha adquirido al objeto de conseguir la protección citada.

2.— El derecho a la información, consulta, participación, formación en materia preventiva, vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

3.— Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.

Artículo 86.— Consulta y participación.

Osakidetza dispondrá de un servicio de prevención propio, previa consulta con las organizaciones sindicales, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales. Dicho Servicio de Prevención se constituirá como órgano técnico en materia de prevención de riesgos laborales, estando formado por el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 87.— Delegados de prevención.

En materia de designación de los delegados de prevención se estará a lo dispuesto en el acuerdo adoptado en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad.

A efectos del ejercicio de sus funciones, los/as delegados/as de prevención tendrán las garantías que les reconoce la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, será considerado como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la Organización correspondiente en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) y e) del número 2 del artículo 36 de la citada disposición legal.

Los/as delegados/as de prevención legalmente designados/as tendrán asignado un crédito de 7 horas al mes para ejercer su actividad representativa.

Era berean, ordezkarietako ordu-kreditua emango zaie, Osakidetza sindikatu bakoitzak bere ordezkarietako mailaren arabera duen ordu-kreditu osoaren barruan nolanahi ere.

Edozein kasutan ere, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak eta garatzeko ematen diren arauak ezarritakoa aplikagarri izango da, eta, bereziki, prebentzioko ordezkarien eskumen eta ahalmenak dagokienez.

88. artikulua.— Lan-segurtasun eta osasuneko batzordeak.

Lan-segurtasun eta osasuneko batzordeak eratuko dira, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak 38. eta 39. artikuluetan araututako zehaztapenak jarraiki; hortaz, legeak aitortzen dizkien eskumen eta ahalak izango dituzte.

89. artikulua.— Lan Arriskuak Prebenitzeko Batzorde Korporatiboa.

Lan arriskuei buruz informatu eta kontsultatzeko, akordio hau sinatu dutenek osaturiko batzordea egongo da, sindikatuen parte hartzeko eztabaidagune gisa, lan arriskuak prebenitu zein pertsonak kudeatzaren inguruan jarduerak eta gomendioak formulatzeko.

Batzorde hau urtean bitan bilduko da bere funtzioak burutzeko, nagusiki informatu eta aholkatzea direnak.

90. artikulua.— Azterketa medikoak.

Osakidetza langileei aldiro aldiko azterketa medikoak egingo zaizkie, eta horretarako ondoko paragrafoetan ezarritakoak jarraituko zaie:

1.— Aurretiko azterketa, edo sarrerakoa, eta eszedentzia ondorengo sarrerakoa: nahitaezkoa izango da Osakidetza langileak lehenengo aldiz erakundean sartzean eta eszedentzia baten ondoren berriro sartzean egingo da.

2.— Arriskuaren arabera aldiro aldiko azterketa espezifikoa: Langileei betetzen duten lanpostuaren berezko arriskuen arabera egingo zaie, horretarako legedi aplikagarriak ezartzen duen maiztasunarekin.

Orobat, azterketa eskatzen duten langile guztiei ere egingo zaie.

Osasun-zaintza borondatezkoa izango da, salbu eta legeko araudi aplikagarriak aurreikusitako kasuetan. Betiere errespetatu egingo dira zein pribatutasunaren eta pertsona-duintasunaren eskubidea zein pertsonen osasun-egoeraren gaineko isilpekotasuna.

Osasun-zaintzarako proben emaitzak ukitutako pertsonen jakinaraziko zaizkie. Azterketen ondorioak Osa-

Asimismo, se posibilita la cesión de crédito horario a favor de dichos delegados/as dentro del crédito horario global de representación sindical que corresponde a cada una de las centrales sindicales en el ámbito del Ente Público Osakidetza.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, y específicamente en cuanto respecta a las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención.

Artículo 88.— Comités de Seguridad y Salud.

Los correspondientes Comités de Seguridad y Salud, constituidos conforme a las especificaciones que se regulan en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán las competencias y facultades que dicha disposición legal les atribuye.

Artículo 89.— Comisión de Prevención de Riesgos Laborales Corporativa.

Existirá una Comisión de información y consulta en materia de riesgos laborales integrado por los firmantes del presente Acuerdo, como foro de participación sindical para la formulación de acciones y recomendaciones a realizar, tanto en materia de Prevención de Riesgos como de Gestión de Personas.

Esta Comisión se reunirá dos veces al año al objeto del ejercicio de sus funciones, que fundamentalmente serán de información y asesoramiento.

Artículo 90.— Revisiones médicas.

Se procederá a realizar reconocimientos médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo, de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1.— Reconocimiento previo o de ingreso y de reintegro de excedencias: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión o reintegro del personal al servicio de Osakidetza.

2.— Reconocimiento periódico específico en función del riesgo: Se practicará a todo el personal, en función de los riesgos inherentes a su puesto, con la periodicidad que la legislación aplicable establezca al efecto.

Así mismo, se posibilitará un reconocimiento médico a todos los/as trabajadores/as que lo soliciten.

La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario, salvo en aquellos supuestos previstos en la normativa legal aplicable. Se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los resultados de las pruebas encaminadas a la vigilancia de la salud serán comunicados al personal afectado.

kidetzako arduradunei helaraziko zaizkie, prebentzioan dituzten funtzioak egokiro bete ditzaten.

VIII. TITULUA

GUARDIA MEDIKO FAKULTATIBOAK EGITETIK SALBUESTEKO ERREGIMENA

91. artikulua.— Fakultatiboak adinagatik guardiez salbuestea.

1.— Aplikazio-eremua:

Arau hauek 55etik gorako adina duten Osakidetza-ko fakultatiboei aplikatuko zaizkie, baldin gaur egun lanpostuko guardiak egiten badituzte edo akordioa sinatu baino gehienez ere hiru urte lehenago egitetik jarreginak badira.

2.— 55 urtetik gorako fakultatiboek lanpostuko guardiak egiteari uko egitea:

Osakidetzako 55 urtetik gorako fakultatiboek guardiak egitetik adinagatik salbuesteko eskatu dezakete. Hori horrela izanik, aukeratu beharko dute edo osagarritzko jarduerarik ez egitea eta, ondorioz, kontzeptu horren araberrako ordainsariak ez kobratzea, edo etengabeko atentzioko moduluak egitea.

3.— Uko egiteko eskabideak:

3.1.— Interesdunek idatziz eskatu beharko dute adinagatik salbuespena. Aurreko paragrafoan aipaturako moduluak egin nahi izatekotan, aukera hori jasota utzi beharko da eskabidean.

3.2.— Eskabideak ospitaleko gerenteari zuzenduko zaizkio salbuespenari hasiera eman nahi dioten urteko azken hiru hilekoan. Era berean, eskabidea epe berean aurkez dezakete, 55 urte beteta izan ez arren, hurrengo urtean beteko dituztenak.

3.3.— Gerentziak gehienez hiru hilabete izango ditu aurkeztutako salbuespen-eskabideak ebazteko, eskabidea aurkezten den egunetik hasita.

3.4.— Ezesteko ebazpena ematen badu, Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzara bidaliko du dagozkion arrazoiak azalduta, txostena egin eta Bitariko Batzordera eraman dezan. Gerentziak, txostenak eskueran dituela, kasuari dagozkion ebazpena emango du, eta ezezteko denean, ebazpen arrazoitua izango da.

tado. Las conclusiones derivadas de los reconocimientos efectuados, serán transmitidas a los responsables de Osakidetza, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DE EXENCIÓN DE GUARDIAS MÉDICAS FACULTATIVAS

Artículo 91.— Exención de guardias médicas facultativas por razón de edad.

1.— Ámbito de aplicación:

La presente regulación será de aplicación a los Facultativos de Osakidetza-Servicio vasco de salud, mayores de cincuenta y cinco años, que actualmente estén realizando guardias.

2.— Renuncia a la realización de guardias médicas por parte de los facultativos mayores de 55 años:

Los facultativos de Osakidetza mayores de 55 años que actualmente estén realizando guardias podrán solicitar la exención de realizar guardias médicas por razón de edad, bien sin necesidad de realizar una actividad complementaria y dejando de percibir las retribuciones por este concepto, bien optando por la realización de módulos de atención continuada.

3.— Solicitudes de renuncia:

3.1.— Los/as facultativos incluidos en el ámbito de este Acuerdo deberán solicitar por escrito, la exención de realizar guardias médicas por razón de edad. En el supuesto de que se desee optar por la realización de los módulos previstos en el apartado anterior, se deberá en su caso, hacer constar la solicitud de participación voluntaria en los módulos de atención continuada en los términos descritos.

3.2.— Los escritos de solicitud se dirigirán a la Dirección Gerencia del hospital durante el último trimestre del año en el que deseen acogerse a esta exención. Asimismo, podrán presentarla en este plazo los/as facultativos que no teniendo aún 55 años fueran a cumplirlos en el año siguiente.

3.3.— La Dirección-Gerencia resolverá la solicitud de autorización de exención de guardias médicas a los facultativos que así lo soliciten en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

3.4.— En el caso de que dicha solicitud sea denegada, será remitida con su motivación correspondiente a la Dirección de Asistencia Sanitaria de la Organización central de Osakidetza, para su informe y traslado a la Comisión Paritaria. La Dirección-Gerencia correspondiente, con los informes anteriormente citados, dictará la oportuna resolución, que deberá ser motivada en el caso de que sea denegatoria.

3.5.— Etengabeko atentzioko moduluak aukeratuz gero, fakultatiboak gutxienez urtebete jardun beharko du horrelako zerbitzuetan.

3.6.— Behin bakarrik onartuko da salbuespena lortutako fakultatiboak guardiak egitera itzultzea. Orduan, itzultzea eskatu duenak guardietan urtebete gutxienez jarduteko konpromisoa hartu beharko du. Dena dela, asistentzia-beharren eta eskueran dauden giza baliabideen argitan aztertuko da eskabidea.

Urtebete igaro ondoren, fakultatiboak salbuespenegoerara behin betiko itzultzeko aukera izango du eta, horrela, ez du aurrerantzean uko egiteko modurik izango.

92. artikulua.— Asistentzia-jarduerari loturiko etengabeko atentzioko moduluak.

Ospitaleetako zuzendari gerenteek, zuzendaritza medikoak proposamena eginda eta alde zauririk gabe eta zerbitzuek hala justifikatzen duen behar asistentziala aztertuta, 4 orduko etengabeko atentzio moduluak hitzartuko ditu adinagatik guardiez salbuetsitako fakultatiboekin. Modulu horien edukina jardura asistentzial arruntaren esparruan gauzatuko da, eta horretarako kontuan hartuko dira hala unitateak edo zerbitzuak ordura arte izandako jardura nola asistentziaren beharrak. Nolanahi ere, unitate hauek tratamendu berezia izango dute: zainketa intentsiboak, koroi-unitatea, jaioberrien unitatea, bizkortzeko unitatea, anes-tesia ondoren bizkortzeko unitatea (ABU), urgentziak eta hemodialisia.

Fakultatiboek hilero etengabeko atentzioko hiru modulu gutxienez egin ditzakete, urteko hilabete guztietan.

Alderdi bien artean akordiorik ez dagoenean, Osakidetza Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak hartuko du erabaki loteslea.

55 urtetik gorako fakultatiboek beren borondatez jardungo dute etengabeko atentzioko moduluetan, euren hala eskaturik.

Fakultatiboek etengabeko atentzioko moduluak egiteak ez die hurrengo eguneko lanaldia betetzeko beharretik jaregingo. Halaber, lanpostuko guardien orde- z emandako zerbitzu hori ez da 27. artikuluan ezarritako urteko lanaldi arruntaren barruan zenbatuko; hala ere, salbuespenetik eratorriko ordutegi osagarriak lanaldiaren balioa izango du, legedi orokorrean ezarritako gehienezko lanaldiaren ondorioetarako.

Moduluetako jardura urtero automatikoki berretsiko da, non eta fakultatiboak uko egin nahi diola gerentziari idatziz adierazten ez badio, beti ere urtearen azken hiru hilekoan.

3.5.— La opción por la prestación de servicios en módulos de atención continuada vinculará al/la facultativo durante un periodo mínimo de un año.

3.6.— Se posibilitará la reincorporación al turno de guardias por parte de aquellos facultativos que hubiesen optado anteriormente por el régimen de exención de las mismas. En estos supuestos, el facultativo que así lo solicite deberá comprometerse a prestar estos servicios de guardias por un período mínimo de un año. Su solicitud será analizada en función de las necesidades asistenciales y los recursos humanos existentes.

Transcurrido dicho período mínimo de un año, el facultativo podrá optar nuevamente por pasar al régimen de exención de guardias médicas facultativas.

Artículo 92.— Módulos de atención continuada para actividad asistencial.

Los/as Directores-Gerentes de los Hospitales, a propuesta de la Dirección Médica, y previa valoración por parte de las Unidades o Servicios de la necesidad asistencial que así lo justifique, pactarán con los/las facultativos que resulten exentos de la realización de guardias por razón de la edad módulos de atención continuada de 4 horas de duración. El contenido de dichos módulos deberá referirse a la actividad ordinaria asistencial, teniéndose en cuenta para ello tanto las necesidades asistenciales como la actividad previa que venía desarrollando cada Servicio o Unidad. Serán en todo caso, objeto de un tratamiento específico las siguientes unidades: Cuidados intensivos, Coronaria, Neonatal, Reanimación, URPA, Urgencias y Hemodiálisis.

Los facultativos podrán realizar al menos tres módulos de actividad continuada al mes, durante todos los meses del año.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre ambas partes la cuestión se someterá a la decisión vinculante de la Dirección de Asistencia Sanitaria de la Organización Central de Osakidetza.

La participación en los módulos de atención continuada será voluntaria por parte de los/as facultativos mayores de 55 años que renunciando a la realización de guardias así lo hubieran solicitado.

La realización de estos módulos de atención continuada no eximirá a los/as facultativos de realizar su actividad ordinaria al día siguiente. Asimismo su realización, en sustitución de la prestación de servicios en guardias de presencia física, no se computará dentro de la jornada anual ordinaria establecida en el artículo 27, si bien dicho horario complementario derivado de la exención de guardias tendrá carácter de jornada ordinaria a los efectos previstos en los máximos establecidos en la legislación general.

La participación en esta actividad se entenderá renovada anualmente, de forma automática, salvo renuncia expresa del/la facultativo ante la Dirección Gerencia por escrito dentro del último trimestre del año en curso.

93. artikulua.— 1999ko abenduaren 31tik aurrera guardiak egitetik salbuetsi direnek etengabeko atentzioko moduluak egiteko eskatzea.

1999ko abenduaren 31tik aurrera guardiak egiteari utzi dioten fakultatiboek etengabeko atentzioko moduluak egiteko aurkeztu dituzten eskariak Akordioaren Bitariko Batzordeak aztertuko ditu, alegia, Osakidetza-ko eta akordioa izenpetu duten sindikatuetakoa ordezkariak.

Kasu horretan eskabideari erantsi beharko zaizkio kasuan kasuko zerbitzu-erakundeko gerentziak emandako txostena eta Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak emandakoa.

Langile hauek esakabideak aurkeztu beharko dituzte akordio hau indarrean hasten denetik aurrera.

Nolanahi ere, 85. artikuluan ezarritako baldintzetan jardungo dute etengabeko atentzioko moduluetan.

Era berean, batzorde horrek aztertuko ditu Lehen Mailako Atentzioko guardien sistema eta titulu honetan jasotakoa moldatzeko aukera.

94. artikulua.— Ordainsariak.

Moduluon ordainsaria lanpostuko guardien 12 ordukoen baliokidea izango da, eta etengabeko atentzioaren osagarria gehituko zaio.

95. artikulua.— Aplikazioa.

Asistentzia-zerbitzuen etengabeko atentzioa emateko behar diren giza baliabideak egoteak baldintzatuko du, nolanahi ere den, VIII. Titulu honetan ezarritakoa nola betetzen den.

IX. TITULUA

OSAKIDETZAKO PERTSONALAREN SOLDATEN ERREGIMENARI BURUZKOA

96. artikulua.— Akordioari lotutako pertsonalarentzako ordainketak.

1.— Akordio honen I. eranskinean jasotzen dira kategoriak eta beraiei dagozkien ordainsari-etaulak, 2007ko urtarrilaren 1eko ondorioekin osorik aplikatuko direnak. Horien balio ekonomikoak Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legeak ezarri ditu eta 2007ko urtarrilaren 23ko Jaurkitzearen Kontseiluaren Erabakiaren bidez berretsi dira.

2.— Soldaten taula hau aplikatzeko orduan, ezinbesteko baldintza da Akordio honetan edo dagozkion atxi-

Artículo 93.— Solicitud de realización de Módulos de Atención Continuada por parte de los facultativos que hubieran sido eximidos de su realización en una fecha posterior al 31 de diciembre de 1999.

La Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo, compuesta por la representación de Osakidetza y las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo, analizará aquellas solicitudes del personal facultativo que hubiera sido eximido de la realización de guardias en una fecha posterior al 31 de diciembre de 1999 y soliciten la realización de módulos de atención continuada.

En estos supuestos, todas las solicitudes deberán de ir acompañadas de un informe de la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios correspondiente, junto con un informe de la Dirección de Asistencia Sanitaria.

Las solicitudes por parte de este personal deberán presentarse a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

La participación de este personal en la realización de Módulos de Atención Continuada se realizará en todo caso con arreglo a las mismas condiciones establecidas en el artículo 85.

Así mismo, dicha Comisión analizará las peculiaridades del sistema de guardias en el ámbito de la Atención Primaria y la posible adecuación a los preceptos contenidos en este Título.

Artículo 94.— Percepciones económicas.

Estos módulos de actividad serán abonados por el importe equivalente a un módulo de 12 horas de guardia de presencia física y mediante el complemento de atención continuada.

Artículo 95.— Aplicación.

El desarrollo del contenido de lo dispuesto en el presente Título VIII resultará condicionado en cualquier caso a la existencia de los recursos humanos necesarios que garanticen la atención continuada que deben prestar las distintas unidades o servicios asistenciales.

TÍTULO IX

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA

Artículo 96.— Retribuciones para el personal sujeto al presente acuerdo.

1.— En el Anexo I del presente Acuerdo se establecen las categorías y la tabla retributiva de las mismas, que serán de aplicación íntegra con efectos al 1 de enero de 2007 y cuyos valores económicos han sido fijados por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi y ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de fecha 23 de enero de 2007.

2.— La aplicación de la Tabla retributiva tendrá como condición inexcusable el cumplimiento de la jornada

kipenezko aktetan urte honetara begira zehaztutako lanaldia eta gainerako baldintzak betetzea.

3.— Titulu honetan aurreikusitako ordainketak Akordio honekin lotutako pertsonalaren lan-harremnaren arabera eta EAeko Ordenamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen III. titularen III. kapituluaren jasotakoari jarraiki aplikatuko dira.

97. artikulua.— Osagarri pertsonala.

2007rako osagarri pertsonalak % 2,5 egingo du gora, mailaren edo kategoriaren aldaketatik datozen osagarri pertsonaletan izan ezik.

Irailaren 19ko 201/1989 Dekretuan eta 1989ko irailaren 19ko Aginduan ezarritako ordainsarien sistema indarrean sartu zirenetik osagarri pertsonala jasotzen duen lehen mailako atentzioko taldeko pertsonal medikoari handituko zaio osagarri horren balioa, aurreko paragrafoan adierazitako moduan.

Era berean, lehen mailako atentzioko taldeko pertsonal medikoak, 2000. urteko Akordioa aplikatuzetik sortu zen enpleguaren ondorioz osasun txartel indibidualak birbanatzean ordainsarien balioa galdu bazuen, arrazoi horrengatik onartuta duen osagarri pertsonala jasotzen jarraituko du, igoera lehenengo paragrafoan ezarritakoa izango delarik.

Lehen mailako atentzioko taldeetako pertsonal medikoak, enplegua sortzeko prozesu berrien ondorioz osasun txartel indibidualak birbanatzean ordainsarien balioa galtzen badu, osagarri pertsonala jasoko du, txartelak birbanatu aurreko hilean jasotzen zuen zenbatekoaren aldean dagoen diferentzia balio duena.

Osagarri pertsonal gisa jasotzen den zenbateko osoa gutxituko da osasun txartel indibidualei atxikitzeagatik ordainsariak igotzen direnean, igoera horren zenbateko berean.

Osagarri pertsonal hauek bermatuko dute kasu bakoitzean atxikitutako osasun txartel indibidualengatik ordainsarien zenbateko osoa. Horretarako, 1999ko abendukoa bigarren paragrafoan adierazitakoari dagokio eta hirugarren eta laugarren paragrafoetan adierazitakoari txartelak birbanatu aurreko hilekoa.

Kasu bakoitzean ateratzen den osagarri pertsonalaren zenbatekoa 12 hilekotan banatu eta ordainduko da.

Atal honetan araututako osagarriak adierazi bezala iraungo du, era pertsonalean beti ere, interesatua osagarria sortu duen lanpostuan dagoen bitartean.

da anual determinada y demás condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

3.— Las retribuciones previstas en el presente Título se aplicarán en función de la relación de empleo del personal sujeto al presente Acuerdo y conforme a lo establecido en el Capítulo III del Título III de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

Artículo 97.— Complemento Personal.

El Complemento Personal se incrementará para 2007 en un 2,5%, a excepción de aquellos complementos personales que se deriven de cambio de nivel o de categoría.

Al personal médico de Equipo de Atención Primaria que viniera percibiendo Complemento Personal generado como consecuencia de la entrada en vigor del sistema retributivo establecido en el Decreto 201/1989, de 19 de septiembre y en la Orden de 19 de septiembre de 1989, se le revalorizará dicho complemento en el incremento señalado en el párrafo anterior.

Así mismo, el personal médico de Equipo de Atención Primaria, que por aplicación de la creación de empleo derivada del Acuerdo del año 2000 vio minoradas sus retribuciones como consecuencia de la redistribución de Tarjetas Individuales Sanitarias, seguirá percibiendo en su caso el complemento personal que por tal motivo tuviera reconocido, con el incremento fijado en el párrafo primero de este artículo.

El personal médico de los Equipos de Atención Primaria que, como consecuencia nuevos procesos de creación de empleo, pueda ver minoradas sus retribuciones por una redistribución de Tarjetas Individuales Sanitarias, percibirá un complemento personal en garantía de retribuciones equivalente a la diferencia respecto del importe que viniera percibiendo en el mes inmediatamente anterior a la redistribución.

El importe total percibido en concepto de complemento personal será minorado cuando se produzca un incremento de las retribuciones por adscripción de Tarjetas Individuales Sanitarias, en el mismo importe de dicho incremento.

Estos complementos personales vendrán a garantizar la retribución total por Tarjetas Individuales Sanitarias adscritas considerada en cada caso, siendo la correspondiente al mes de diciembre de 1999 respecto del complemento señalado en el párrafo dos, y por lo que respecta a los complementos referidos en los párrafos tres y cuatro la del mes inmediatamente anterior a la redistribución de Tarjetas.

La cuantía anual del Complemento Personal en su caso resultante se distribuirá para su abono en 12 mensualidades.

El complemento regulado en el presente artículo se mantendrá en los términos expresados, a título personal, mientras el/la interesado/a permanezca en el puesto de trabajo que haya dado origen al mismo.

Goiko aurreikuspenek indarrean jarraituko dute Lehen Mailako Atentzioko pertsonal fakultatiboarentzako ordainsari-sistema berria martxan jarri arte, akordio honen eranskinaren hirugarren atalean jasota dagoena.

98. artikulua.— Antzinasuna.

Hiru urtean zehar benetan egindako zerbitzuagatik, titulazio-talde bakoitzari ordainduko zaion eta Erakunde osoarentzako den zenbateko berdin eta finkoan dazta antzinasuna. Honako talde eta zenbateko hauek hartuko dira kontuan:

A taldea: Doktoradutzari, Lizentziaturari, Ingeniaritzari, Arkitekturari edo baliokideei dagozkien tituluak.

B taldea: Ingeniari Teknikoari, Unibertsitateko Diplomadunari, Arkitekto Teknikoari, Lanbide Hezkuntzari (3. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

C taldea: Goi Mailako Batxilergoari, Lanbide Hezkuntzari (2. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

D taldea: Eskola Graduatuari, Lanbide Hezkuntzari (1. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

E taldea: Eskola Agiria.

Osakidetzako zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak egingo du horien onarpena, eta langileen erregistroan inskribatuta geldituko da.

Onartzen diren hirurtekoak ordainduko dira esku-bidea lortu eta hurrengo hileko nominan.

Antzinasunagatik ordaintzen diren zenbatekoak II. Eranskinean azaltzen direnak izango dira.

Akordioan jasotzen diren hirurtekoak baino goragoko balioa duten hirurteko guztiek beren balioei eutsiko diete, beren balioa Akordioan jasotzen den hirurtekoaren zenbatekoaren hainbatekoa izan arte.

99. artikulua.— Administrazio Publikoan egindako zerbitzuak onartzea.

Administrazio Publikoan eta bere Erakunde Autonomoetan, nahiz Administrazio Zentralean, nahiz Autonomia Erkidegoetako Administrazioan egindako zerbitzu guztiak onartzen zaizkie Osakidetzako langileei, edozein delarik ere beren maila juridikoaren, administrazioaren, estatutarioaren edo lanekoaren egoera.

Lehen egindako zerbitzuak onartuko dira interesatuak hala eskatuta. Beharrezkoa izango da egindako zerbitzuak eta bertan sartutako urteak, hileak eta egunak jaso eta egiaztatzea. Horretarako, lana egin deneko zerbitzu-erakundeetako zuzendarien ziurtagiri bidez justifikatu beharko dira guztiak.

Aurreko paragrafoan sartzen diren langileek egindako zerbitzutzat hartuko dira Administrazio Publikoaren hainbat mailatan egindakoak, hau da, enpleguko funtzionario gisa, baldintza bereko estatutario moduan edo administrazio edo lan-mailako kontratu-erregime-

Las previsiones anteriores mantendrán su vigencia hasta la puesta en marcha del nuevo sistema de retribución del personal facultativo de Atención Primaria, contemplado en el apartado tercero del Anexo al presente Acuerdo.

Artículo 98.— Antigüedad.

Consistente en una cantidad igual y fija para todo el Ente Público, devengada por la prestación de tres años de servicios efectivos, para cada uno de los grupos de titulación y en las cuantías y grupos que a continuación se indican.

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

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

Su reconocimiento será realizado por la Dirección de Recursos Humanos de las diferentes Organizaciones de servicios de Osakidetza, y será inscrito en el registro de personal.

Los trienios reconocidos serán satisfechos en la nómina del mes siguiente a su devengo.

Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los que figuran en el Anexo II.

Los trienios de valor superior a los contemplados en el Acuerdo mantendrán su cuantía hasta que su valor coincida con el valor de los trienios establecidos en el Acuerdo.

Artículo 99.— Reconocimiento de servicios prestados a la Administración Pública.

Se reconoce al personal al servicio de Osakidetza, con independencia de su relación jurídica, administrativa, estatutaria o laboral, la totalidad de los servicios prestados en la Administración Pública y sus Organismos Autónomos, bien sea en la Administración Central o en la Administración de las Comunidades Autónomas.

El reconocimiento de los servicios previos, se realizará la solicitud del interesado/a. Será necesaria la previa acreditación de los servicios prestados, que deberán ser justificados mediante certificación expedida por los/as Directores/as de Recursos Humanos de las Organizaciones de servicios donde se haya prestado servicios, haciendo constar los años, meses y días de los mismos.

Se considerarán servicios efectivos del personal incluido en el párrafo anterior, a aquéllos prestados en las distintas esferas de la Administración Pública, tanto en calidad de funcionario/a de empleo, estatutario/a de la misma condición, así como los prestados en régimen de

nean betetakoak, betiere, Administrazio Publikoarekin formalizatu badira.

Ordainketarik gabeko praktiken kontratuak kanpo uzten dira espreski.

Hirurtekoen ordainketa datozen lekuko kideei edo kategoriei legozkiekeen balioa aplikatuz egingo da, eta horri aplikagarri zaizkion legeen arabera eta bata bestearen ondoren egin diren zerbitzuen hurrenkera kronologikoari jarraituz.

Euskal Administrazio Publikoa arautzen duen prozeduraz egingo da onarpena, eta, aldi baterako, uztailaren 25eko 1461/1982 Errege Dekretuan jasotzen den prozedura baliatuz.

100. artikulua.– Ezohiko eta oporretako ordainketak.

a) Aparteko pagak.

Akordio honek hartzen dituen langileek aparteko soldata bi jasoko dituzte urtean, bere harreman juridikoari aplikatu dakiokeen araudiaren arabera.

Ekaingo eta abenduko ohiko ordain-txarteletan sartuko da horien ordainketa, eta sei hileko bakoitzean langileak egindako orduen heinekoa izango da zenbatekoa.

b) Oporretako paga.

Oporretako pagak I. Eranskinen ordainsari-tauleko hileko baten balioa izango du, ondoren zehaztuko diren kontzeptuek osatzen dutena eta aurreko 6 hilen prorrateoarekin kalkulatua.

- Antzintasuna-Hirurtekoak.
- Etengabeko atentzioko osagarria / Guardiak.
- Gaueko lanaldiagatiko osagarria.
- Igande eta jaiegunetako lanaldiagatiko osagarria.
- Ospitalizazioko osagarria.
- Pertsonal fakultatiboaren eskusibitateko berariazko osagarria.
- Lanaldi zatituko osagarria.
- Txandakako lanaldiagatiko osagarria.
- Osagarri pertsonala, horretarako ezarritako arauen arabera.
- Familia-laguntza, indarreko legediaren arabera.
- Lokalizazioko osagarria.
- Karrera profesionaleko osagarria.
- Produktibitate finkoko osagarria.

101. artikulua.– Ordainsari-osagarri orokorra.

Akordio honekin loturiko langile estatutario eta funtzionarioek orokortasunez soldata-osagarria jasoko du-

contratación administrativa o laboral, siempre que se hayan formalizado con la Administración Pública.

Están excluidos expresamente los contratos de prácticas sin percibo de retribuciones.

El devengo de los trienios se efectuará aplicando a los mismos el valor que les correspondan en los cuerpos o categorías de procedencia, según la legislación aplicable y siguiendo el orden cronológico de la prestación de los servicios sucesivos.

El reconocimiento se hará con el procedimiento que regule en cada momento la Administración Pública Vasca y transitoriamente con el recogido en el Real Decreto 1461/1982, de 25 de julio.

Artículo 100.– Pagas extraordinarias y de vacaciones.

a) Pagas extraordinarias.

El personal sujeto al presente Acuerdo percibirá dos pagas extraordinarias anuales, en función de la normativa aplicable conforme a su relación jurídica.

La efectividad de las mismas será incluida en los recibos normales de haberes de los meses de Junio y Diciembre, siendo la cuantía proporcional al tiempo de permanencia del/la trabajador/a en cada semestre natural.

b) Paga de vacaciones.

La paga de vacaciones será equivalente a una mensualidad de la tabla retributiva del Anexo I, integrada además, por los conceptos que a continuación se señalan, calculados con el prorrateo de los 6 meses anteriores.

- Antigüedad-Trienios.
- El complemento de atención continuada/Guardias.
- El complemento de nocturnidad.
- El complemento de trabajo en domingos y festivos.
- El complemento de hospitalización.
- El complemento específico de exclusividad del personal facultativo.
- El complemento de jornada partida.
- El complemento de turnicidad.
- El complemento personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.
- Ayuda familiar conforme a la legalidad vigente.
- El complemento de localización.
- Complemento de carrera profesional.
- Complemento de productividad fija.

Artículo 101.– Complemento retributivo de carácter general.

El personal estatutario y funcionario sujeto al ámbito del presente Acuerdo percibirá un complemento re-

te, kategoriagatik dagokion ordainketaren eta bere harreman juridikoari dagozkion ordainketa-sistemen aplikazioan onarturik izan ditzaketen arteko aldeagatik.

Akordio hau erabat indarrean sartzen denean, Lehen Mailako Atentzioko Taldeetakoak diren familiako medikuntzako fakultatiboek eta pediatrik bermaturik izango dituzte akordio honen I. eranskinean ezarritako ordainsariak. Une hori iritsi arte, Lehen Mailako Atentzioko pertsonal horrek produktibitateko osagarria jasotzen jarraituko du, Lehen Mailako Atentzioko Taldeetako OTI-koefizienteak kalkulatzeko formularen arabera, Osakidetza langileen lan-baldintzak arautzeko aurreko Akordioa jasotzen duen martxoaren 15eko 57/2005 Dekretuaren Eranskinaren 94. artikulua ezarritakoa.

102. artikulua.— Lanaldi zatitua.

Normalean lanaldi zatituan jarduten duten langileek osagarri bat kobratuko dute euren kategoriagatik dagozkien ordainketen % 10eko gehi eskusibitateko berriazko osagarriaren zenbatekoa edo hori ordezkatzeko duen produktibitate finkoko berriazko osagarriaren zenbatekoa, hamabi hilekotan banaturik.

Osakidetza langileei dagokien zerbitzu-erakundeko zuzendariak hala onarturik, salbuespenez eta aldi baterako lanaldi zatituan jardungo duten langileek osagarria balio/eguneko kobratuko dute. Osagarri hori honelaxe kalkulatu da: kategoriagatik dagozkien ordainketen % 10 zati urteko egunak, 116 egun kendurik; egunok, izan ere, asteko atsedeen-egunak, jaiegunak eta oporraldiei dagozkien egunak dira.

103. artikulua.— Ospitalizazioko osagarria.

Ospitalean lan egin duten langileek ospitalizazioko osagarri bat jasoko dute urteko: euren kategoriari dagozkion ordainketen % 4koa izango da, eta hamabi hilabete banaturik ordainduko zaie.

Ospitaleetan lan egiten duen pertsonalak, 2007ko abenduaren 31n osagarri hau onartuta badauka ezarritakoa baino txikiagoa den portzentaje batean, 2008ko urtarilaren 1etik aurrera osorik jasoko du.

Kanpo Kontsultetako eta ospitale baten menpeko Ospitale kanpoko Atentzioko langileek osagarri hau kobratzea berarekin dakar ospitalizazioko solairuetan zerbitzuak egiteko prest egon behar izatea. Osagarria kobratzea eta, beraz, prest egote hori borondatezkoak izango dira.

104. artikulua.— Pertsonal fakultatiboaren eskusibitateko berriazko osagarria.

2007. urteko berriazko osagarriari III-1. Eranskinean aipatzen diren zenbatekoak dagozkie.

tributivo de carácter general por la diferencia entre la retribución que por categoría le corresponda y las que tuviera reconocidas en aplicación de los sistemas retributivos correspondientes a su relación jurídica.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, los facultativos de medicina de familia y pediatría integrados en Equipos de Atención Primaria, tendrán garantizada la percepción de la retribución determinada en el Anexo I de este Acuerdo para el personal facultativo. Hasta la llegada de dicho momento, el mencionado personal de Atención Primaria mantendrá la percepción de un complemento de productividad de acuerdo con la fórmula de cálculo de los coeficientes TIS para Equipos de Atención Primaria, establecida en el artículo 94 del Anexo al Decreto 57/2005, de 15 de marzo, en el que se contenía el anterior Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo de Osakidetza.

Artículo 102.— Jornada Partida.

El personal que con carácter habitual preste sus servicios en régimen de jornada partida percibirá un complemento consistente en el 10% de las retribuciones que por categoría le corresponda, más la cuantía del Complemento Específico de Exclusividad o de Productividad fija que lo sustituya, abonable en doce mensualidades.

El personal que, previa autorización de la Dirección de la Organización de servicios correspondiente, pase a prestar puntual y excepcionalmente sus servicios en régimen de jornada partida, percibirá este complemento en valor día, el cual se calculará dividiendo el 10% de las retribuciones que por categoría le corresponda entre el número de días anuales resultantes descontados 116 días, correspondientes a los descansos semanales, festivos y vacaciones.

Artículo 103.— Complemento de hospitalización.

El personal, que desempeñen sus funciones en Centros hospitalarios, percibirá un complemento anual de hospitalización, consistente en un 4% de las retribuciones asignadas a su categoría.

El personal que preste servicios en Centros hospitalarios y que a 31 de diciembre de 2007 lo tuviera reconocido en un porcentaje inferior al establecido, pasará a percibirlo en su totalidad a partir del día 1 de enero de 2008.

La percepción de este complemento por el personal de de Consultas Externas y Atención Extrahospitalaria dependiente de hospital, conllevará su disponibilidad para la prestación de sus servicios en plantas de hospitalización. Su percepción, y por tanto, tal disponibilidad, tendrán carácter voluntario.

Artículo 104.— Complemento Específico de exclusividad del personal facultativo.

Los importes en concepto de Complemento Específico para 2007 son los especificados en el Anexo III-1.

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, eskusibitateko berariazko osagarria aldatuko da zenbateko berekoa den produktibitate finkoko osagarri baten ordeaz.

105. artikulua.— Pertsonal fakultatiboaren produktibitate finkoko osagarria.

Fakultatibo guztiei (kupoko eta EAPko pertsonala izan ezik) hedatuko zaie, hiru epetan, egungo eskusibitateko osagarriari dagokion zenbatekoa. Beraz, akordio hau indarrean sartzen denean bateragarritasuna onartuta duten fakultatiboek, ez badute osagarri hau jasotzen, jarraian adierazten diren zenbatekoak jasoko dituzte produktibitate finkoko osagarri gisa:

2007ko urtarrilaren 1eko ondorioekin zenbateko osoaren % 33.

2008ko urtarrilaren 1eko ondorioekin aipatu osagarriaren % 66.

2009ko urtarrilaren 1eko ondorioekin aipatu osagarriaren % 100.

Osagarri honen zenbatekoa kalkulatzeko, erreferentzia izango da eskusibitateko berariazko osagarri gisa pertsonal fakultatiboari urtero dagokion zenbateko osoa, ezartzen diren igoerak eta ordainsari-erregimenak aplikatuta. 12 hilekotan ordainduko da.

106. artikulua.— Txandakako lanaldiagatik osagarria.

Txandaka lan egiten duten langileek III-3. Eranskinean finkatzen den txandakako osagarria kobratuko dute.

Osagarri honek txandakako jardunean egin ohi diren lanak ordaintzen ditu.

107. artikulua.— Igande eta jaiegunetako lanaldiagatik osagarria.

Igande eta jaiegunetan lan egin behar duten langileek III-4. Eranskinean finkatzen den zenbatekoa jasoko dute. Ondorio hauetarako, 24 orduko aldia (3 txanda) hartuko da «Igande» edo «Jaiegun»tzat, hau da, egun horrekin funtsean bat datorren denbora.

Abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizeko eta arratsaldeko txandetan egindako lanak ohiko balioaren bikoitzarekin ordainduko dira.

Osagarri hau, nolana ere, 12 hilekotan ordainduko da urtean zehar banaturik.

108. artikulua.— Gaueko lanaldiagatik osagarria.

Langile sanitario eta ez-sanitarioei III-5. Eranskinean zehazten diren zenbatekoen arabera ordainduko zaie betetako gau-orduengatik (guardia edo lokalizazio zerbitzuengatik izan ezik).

A partir del 1 de enero de 2008, se sustituirá el Complemento Específico de Exclusividad por un Complemento de Productividad Fija de la misma cuantía anual.

Artículo 105.— Complemento de productividad fija del personal facultativo.

Se dispone la extensión a la totalidad del personal facultativo (excepto personal de cupo y APD), en tres plazos, del importe correspondiente al actual complemento de exclusividad. Por lo tanto, los facultativos que a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo tengan reconocida la compatibilidad y no sean retribuidos con este complemento, percibirán, en concepto de Complemento de Productividad Fija, las siguientes cantidades en las fechas que se señalan:

Con efecto 1 de enero de 2007 el 33% de su importe total.

Con efecto 1 de enero de 2008 el 66% del complemento citado

Con efecto 1 de enero de 2009 el 100% de dicho complemento.

Para el cálculo del importe de dicho complemento, se tomará como referencia el importe total que en concepto de complemento específico de exclusividad pudiera corresponder cada año al personal facultativo en aplicación de los incrementos y régimen retributivo que se determinen. Su abono se efectuará en 12 mensualidades.

Artículo 106.— Complemento de Turnicidad.

El personal que preste sus servicios en régimen de turno rotatorio percibirá el Complemento de Turnicidad fijado en el Anexo III.3.

Este complemento retribuye la realización de distintos turnos de trabajo con carácter habitual.

Artículo 107.— Complemento de trabajo en domingos y festivos.

El personal que deba prestar servicios en domingos y festivos dentro de su jornada ordinaria percibirá los importes fijados en el Anexo III.4. A estos efectos se considerará «Domingo» o «Festivo» el período de 24 horas (3 turnos) coincidente básicamente con el día de que se trate.

Los servicios prestados los turnos de mañana y tarde en los días 25 de diciembre y 1 de enero se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Complemento se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año.

Artículo 108.— Complemento de nocturnidad.

Las horas nocturnas realizadas por el personal sanitario y no sanitario (a excepción de las jornadas consideradas como guardias, o servicios de localización), se retribuirán con arreglo a los importes establecidos en el Anexo III.5.

Gauekotzat joko dira 22:00etatik hurrengo eguneko 8:00ak arte sartutako orduak. Horrela, bada, 26. artikulua jasotzen duen indize zuzentzailearen aplikazioa eta osagarri honen ordainketa egingo dira, baldin eta lan-txandak 22:00 - 6:00 bitarteko orduren bat barru hartzen badu.

Abenduaren 24ko eta 31ko gauetan egindako lanak ohiko balioaren bikoitzarekin ordainduko dira.

Plus hau, nolanahi ere, 12 hilekotan ordainduko da urtean zehar banaturik.

109. artikulua.– Lehen Mailako Atentzioko Taldeen osagarria lekualdatzeagatik eta inguru sakabanatuetan jarduteagatik.

Lehen Mailako Atentzioko Taldeetako medikuek eta OLT/EUDEk, euren lana dela-eta egin beharreko lekualdatzeengatik gastuak berdintzeko, lekualdatzeagatik eta inguru sakabanatuetan jarduteagatik osagarria jasoko dute, III-6. Eranskinean datorren zenbatekoan.

Osagarri hau, era berean, Lehen Mailako Atentzioko Taldeetako emaginei ere aplikatuko zaie, baldin eta etxeko atentzioko lanak egiten badituzte.

Koefizientea, A eta B balioak batu, eta ondoko era honetan lortzen da:

$$A \text{ balioa} = \frac{\text{Osasun Eskualdeko herrien kop.}}{\text{Eskualdeko medikuen kop. (Pediatrik barne)}}$$

B balioa = Herrietatik herri nagusira dagoen batez besteko aldea, bider ondoko zenbakiak:

0,3 (herri nagusiak 3.000 biz. baino gehiago badi-tu).

0,5 (herri nagusiak 3.000 biz. baino gutxiago badi-tu).

Biztanleria oso sakabanatuta badago, eta herri txikiak asko direnean, 100 biztanle baino gehiago dituzten herriak bakarrik hartuko dira kontuan.

Osagarri honek lau maila izango ditu:

1. M: Herria duen eskualdea.

2. M: 2,2 baino koefiziente txikiagoa duena.

3. M: 2,2 baino koefiziente handiagoa edo berdina – 3 baino txikiagoa edo berdina.

4. M: 3 baino koefiziente handiagoa duena.

Osagarri hau 11 hilekotan ordainduko da, eta benetan lan egiten diren egunen arabera.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente. A tal efecto, la aplicación del índice corrector contemplado en el artículo 26, así como el abono del presente complemento, se efectuará siempre que el turno de trabajo contemple horas incluidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Los servicios prestados las noches de los días 24 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Plus se abonará en todo caso en 12 pagas al año.

Artículo 109.– Complemento de desplazamiento de dispersión geográfica de los Equipos de Atención Primaria.

El personal médico y ATS/DUE de los Equipos de Atención Primaria percibirá como compensación de los gastos ocasionados por los desplazamientos que deba realizar por motivo de su trabajo, el complemento de desplazamiento de dispersión geográfica en las cuantías establecidas en el Anexo III.6.

Asimismo, este complemento será de aplicación a las Matronas de los Equipos de Atención Primaria, siempre y cuando en el ejercicio de sus funciones realicen atención domiciliaria.

El coeficiente se calculará sumando los valores A y B, que se obtienen de la siguiente manera:

$$\text{Valor A} = \frac{\text{N.º núcleos de la Zona de Salud}}{\text{N.º de facultativos de la Zona (incluye Pediatras)}}$$

Valor B = Distancia media de los núcleos a la cabecera multiplicado por:

0,3 (si la cabecera tiene más de 3.000 habitantes).

0,5 (si la cabecera es menor de 3.000 habitantes)

A los efectos del cálculo del Valor B no se computará la propia cabecera.

En zonas de gran dispersión y muchos núcleos pequeños sólo se valorarán las poblaciones mayores de 100 habitantes.

Este complemento tiene cuatro niveles:

G-1: Zona con núcleo de población.

G-2: Coeficiente menor de 2,2.

G-3: Coeficiente mayor o igual a 2,2 - menor o igual a 3.

G-4: Coeficiente mayor a 3.

Este complemento se abonará en once mensualidades y conforme a los días en los que efectivamente se presten servicios.

110. artikulua.— Guardiak eskualde sanitarioetako nekazaritza-aldeetan.

Urtarrilaren 1etik akordio hau indarrean sartu arte, Lehen Mailako Atentzioko eskualdeetako nekazaritza-aldeetako guardiak guardia lokalizatu gisa ordainduko dira Akordioaren III.2. Eranskinaren zenbatekoen arabera. Akordio hau indarrean behin indarrean dagoeanean, nekazaritza-aldeetako guardia horiek tokian bertan egon beharreko guardia gisa ordainduko dira, ospitaleetako zenbateko eta baldintza beretan, librantzari dagokionean izan ezik.

Hileko hirugarren guardia egindakoan, guardiak ordainduko dira Akordioaren III.2. Eranskineko balioen gaineko % 10eko igoera gehigarri batekin, lanegunetako guardietan zein jaiegunetakoetan.

Era berean, guardia hauek egiten dituen pertsonari bidai-gastuak ordainduko zaizkio, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean zerbitzuak egiteagatik ordaintzen diren kalteordainei buruzko arau eta zenbatekoen arabera. Horretarako profesionalaren lantokitik atentzio sanitarioa eskatzen duen bezeroaren etxerainoko distantzia hartuko da kontuan.

111. artikulua.— Atsedendiengatik ordainketa-osagarrien konpentsazioa.

Langileek atsedenerako denbora gisa eska dezakete Akordioan jasotako osagarri aldagarriei dagokien ordainketaren konpentsazioa.

Horretarako, ordu/balioa kalkulatzeko erreferentzi formula gisa, ondokoa ezartzen da:

2007ko orduaren balioa = I. Eranskineko taula-balioa + berariazko osagarria (hala behar izanez gero) zati 1.592 ordu.

Baimena, zerbitzuaren beharrak gordeta, zerbitzu-erakundeko zuzendaritzari dagokio.

112. artikulua.— Lokalizazioko osagarria.

Zerbitzu-erakundeko beharrak direla-eta, eskatzen dizkioten zerbitzuak emateko, lokalizatuta egon behar duen pertsonal ez-sanitarioak III-7. Eranskinen zehaten diren zenbatekoak jasoko ditu.

Osagarri honen bidez zerbitzu-erakundeak eskatzen dituen beharren atentzioa ordaintzen da; ondorioz, ordainketa jasotzen duen langilea lekuz alda dezake, eta aipatutako erakundera eraman.

Ordainketa 12 hilekotan egingo da.

113. artikulua.— Ordainketa orokorrean sartu gabeko ordainketa-kontzeptuak.

Honako kontzeptu hauek I. Eranskinen dauden urteko ordainketatik kanpo gelditzen dira:

a) Antzinatasuna – Hirurtekoak.

Artículo 110.— Guardias en las Zonas rurales de las Comarcas Sanitarias.

Desde el 1 de enero de 2007 hasta la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, las guardias en las zonas rurales de la Comarcas de Atención Primaria se retribuirán como guardias localizadas según los importes del Anexo III.2 del Acuerdo. Una vez se encuentre vigente este Acuerdo, las citadas guardias rurales se retribuirán como guardias de presencia física, en las mismas cuantías y condiciones que las hospitalarias, salvo en lo que hace referencia a la libranza.

Las guardias que sobrepasen la tercera mensual se retribuirán con un incremento adicional del 10% sobre los respectivos valores del Anexo III.2 del Acuerdo, tanto en el caso de que se trate de guardia laborable como festiva.

Asimismo, el personal que realice este tipo de guardias tendrá derecho al abono de los gastos de viaje conforme a la regulación e importes de aplicación en materia de indemnizaciones por razón de servicio en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, computándose la/s distancia/s desde el centro de trabajo del/la profesional hasta el/los domicilio/s del/los cliente/s que requieran la atención sanitaria que motive su desplazamiento.

Artículo 111.— Compensación de complementos retributivos por descansos.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar la compensación en tiempo de descanso de la retribución correspondiente a los complementos retributivos variables establecidos en este Acuerdo.

A estos efectos, se establece como fórmula de referencia para el cálculo del valor hora la siguiente:

Valor hora 2007 = Valor tabla anexo I + complemento específico (en su caso) dividido entre 1592 horas.

La autorización corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, salvaguardadas las necesidades de servicio.

Artículo 112.— Complemento de localización.

El personal no sanitario que por necesidades de la Organización de servicios correspondiente deba estar localizado para prestar los servicios que le sean requeridos percibirá los importes fijados en el Anexo III.7.

Este complemento retribuye la atención a las necesidades que se requieran desde las Organizaciones de servicios, pudiendo conllevar el desplazamiento de quien lo perciba hasta dicha Organización.

Su abono se realizará en 12 mensualidades.

Artículo 113.— Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total.

Están excluidos en las retribuciones anuales contenidas en el Anexo I los siguientes conceptos:

a) Antigüedad-Trienios.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">b) Etengabeko atentzioko osagarria/Guardiak.c) Gaueko lanaldiगतिको osagarria.d) Igande eta jaiegunetako lanaldiगतिको osagarria.e) Aparteko lanorduak.f) Ospitalizazioko osagarria.g) Pertsonal fakultatiboaren eskusibitateko bera-
riazko osagarria.h) Lanaldi zatituगतिको osagarria.i) Txandakako lanaldiगतिको osagarria.j) Osagarri pertsonala, horretarako ezarritako arauen
araberakoa.k) Familiarentzako laguntza, indarrean dagoen lege-
diaren araberakoa.l) Lokalizazioko osagarria.m) Produktibitate finko edo aldakorreko edozein
osagarri.n) Karrerako osagarria. | <ul style="list-style-type: none">b) El Complemento de atención continuada/Guar-
dias.c) El Complemento de Nocturnidad.d) El Complemento de Trabajo en Domingos y Fes-
tivos.e) Las Horas Extraordinarias.f) El Complemento de Hospitalización.g) El Complemento Específico de Exclusividad del
Personal Facultativo.h) El Complemento de Jornada Partida.i) El Complemento de Turnicidad.j) El Complemento Personal, de conformidad con la
regulación establecida al efecto.k) Ayuda familiar conforme a la legalidad vigente.l) El Complemento de Localización.m) Cualquier complemento de productividad fija o
variable.n) Complemento de carrera. |
|---|---|

I. ERANSKINA

LANPOSTU FUNTZIONALA	GUZTIRA 2007. URTEA
1.T OSPITALEKO ZUZENDARiorde Medikoa	62.550,91
2.T OSPITALEKO ZUZENDARiorde Medikoa	55.765,86
3.T OSPITALEKO ZUZENDARiorde Medikoa	50.114,04
DEPARTAMENTUBURUA	48.900,42
ZERBITZUBURUA	47.200,63
ATALBURUA/ LARRIALDIETAKO KOOR.	42.480,53
LMTko KOOR./ IRAKASKUNTZAKO PROGRAMA.	39.669,24
FAKULTATIBOA	35.515,19
1.T OSPITALEKO KUDEAKETAKO ZUZENDARiordea	60.959,01
2.T OSPITALEKO KUDEAKETAKO ZUZENDARiordea	54.181,39
3.T OSPITALEKO KUDEAKETAKO ZUZENDARiordea	48.529,95
ZERBITZU EZ-SANITARIOKO BURUA	37.618,81
ATAL EZ-SANITARIOKO BURUA	35.515,19
UNIBERTSITATEKO TEK. LIZENTZIATUA.	33.002,37
1.T OSPITALEKO ERIZAINTZAKO ZUZENDARiordea	49.502,44
2.T OSPITALEKO ERIZAINTZAKO ZUZENDARiordea	41.355,96
3.T OSPITALEKO ERIZAINTZAKO ZUZENDARiordea	38.176,30
ADJUNTUA	33.002,37
GAINBEGIRALEA	30.670,84
UNITATE ZENTRALEKO KOORDINATZAILEA	30.670,84
OLT/EUD ESPEZIALISTA	27.888,88
OLT/EUD	26.501,96
FISIOTERAPEUTA	26.501,96
B ARTIKULUKO BURUA	30.806,34
ERDI MAILAKO TEKNIKARIA BURUTZA	28.902,78
KUDEAKETAKO TEKNIKARIA	26.501,96
GIZARTE-LAGUNTZAILEA	26.501,96
ERDI MAILAKO TEKNIKARIA	25.355,41
TEKNIKARI ESPEZIALISTA	22.355,14
ADMINISTRARIEN TALDEBURUA	25.313,82
LANBIDEETAKO EKIPOBURUA	24.192,16
ADMINISTRARIA / LH II	22.355,14
ERIZAINTZAKO LAGUNTZAILE ESPEZIALISTA	22.355,14
ERIZAINTZAKO LAGUNTZAILEA	20.803,54
URGAZLEBURUA	24.150,67
ADMINISTRARIEN EKIPOBURUA	22.872,10
ZUZENDARITZAKO IDAZKARIA	22.788,97
EMERGENTZIETAKO IBILGAILUETAKO GIDARIA	22.872,10
ARDURA BEREZIA / LH I	22.355,14
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA / LH I	20.803,54
TXANDAKO ZELADORE ARDURADUNA	22.230,45
AUTOPSIETAKO ZELADOREA	20.762,01
ZELADOREA. ESPEZIALITATEA EDO BURUTZA	20.002,23
ZELADORE POLIBALENTEA	18.922,34
ZERBITZUETAKO LANGILEA	18.129,55
FAKULTATIBOA E1	14.374,88
FAKULTATIBOA E2	15.538,54
FAKULTATIBOA E3	17.041,94
FAKULTATIBOA E4	18.437,51
FAKULTATIBOA E5	19.832,97
ERIZAINA E1	12.208,45
ERIZAINA E2	13.196,85

ANEXO I

<i>PUESTO FUNCIONAL</i>	<i>TOTAL AÑO 2007</i>
<i>SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL G1</i>	62.550,91
<i>SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL G2</i>	55.765,86
<i>SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL G3</i>	50.114,04
<i>JEFE DEPARTAMENTO</i>	48.900,42
<i>JEFE SERVICIO</i>	47.200,63
<i>JEFE SECCIÓN / COORD.URG.</i>	42.480,53
<i>COORDINADOR E.A.P/PROG.DOC.</i>	39.669,24
<i>FACULTATIVO</i>	35.515,19
<i>SUBDIRECTOR/A GESTIÓN HOSPITAL G1</i>	60.959,01
<i>SUBDIRECTOR/A GESTIÓN HOSPITAL G2</i>	54.181,39
<i>SUBDIRECTOR/A GESTIÓN HOSPITAL G3</i>	48.529,95
<i>JEFE SERVICIO NO SANITARIO</i>	37.618,81
<i>JEFE SECCIÓN NO SANITARIO</i>	35.515,19
<i>TECNICO LICENCIADO UNIVER.</i>	33.002,37
<i>SUBDIRECTOR/A ENFERMERÍA HOSPITAL G1</i>	49.502,44
<i>SUBDIRECTOR/A ENFERMERÍA HOSPITAL G2</i>	41.355,96
<i>SUBDIRECTOR/A ENFERMERÍA HOSPITAL G3</i>	38.176,30
<i>ADJUNTA</i>	33.002,37
<i>SUPERVISORA</i>	30.670,84
<i>COORDINADOR/A UNIDAD CENTRAL</i>	30.670,84
<i>ATS/DUE ESPECIALISTA</i>	27.888,88
<i>ATS/DUE</i>	26.501,96
<i>FISIOTERAPEUTA</i>	26.501,96
<i>JEFE SECCION B</i>	30.806,34
<i>TECNICO MEDIO JEFATURA</i>	28.902,78
<i>TECNICO DE GESTION</i>	26.501,96
<i>ASISTENTE SOCIAL</i>	26.501,96
<i>TECNICO MEDIO</i>	25.355,41
<i>TECNICO ESPECIALISTA</i>	22.355,14
<i>JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO</i>	25.313,82
<i>JEFE EQUIPO OFICIOS</i>	24.192,16
<i>ADMINISTRATIVO / F.P.II</i>	22.355,14
<i>AUX. ENFERMERIA ESPECIALISTA</i>	22.355,14
<i>AUXILIAR ENFERMERIA</i>	20.803,54
<i>JEFE PERSONAL SUBALTERNO</i>	24.150,67
<i>JEFE EQUIPO ADMINISTRATIVO</i>	22.872,10
<i>SECRETARIA DIRECCIÓN</i>	22.788,97
<i>CONDUCTOR VEHÍCULO EMERGENCIAS</i>	22.872,10
<i>F.P.I ESPECIAL RESPONSABIL.</i>	22.355,14
<i>AUX. ADMINISTRATIVO / F.P.I</i>	20.803,54
<i>CELADOR ENCARG. TURNO</i>	22.230,45
<i>CELADOR AUTOPSIAS</i>	20.762,01
<i>CELADOR CON ESP. O JEFATURA</i>	20.002,23
<i>CELADOR POLIVALENTE</i>	18.922,34
<i>OPERARIO DE SERVICIOS</i>	18.129,55
<i>FACULTATIVO R1</i>	14.374,88
<i>FACULTATIVO R2</i>	15.538,54
<i>FACULTATIVO R3</i>	17.041,94
<i>FACULTATIVO R4</i>	18.437,51
<i>FACULTATIVO R5</i>	19.832,97
<i>ENFERMERO/A R1</i>	12.208,45
<i>ENFERMERO/A R2</i>	13.196,85

1.– Ondoren aipatzen diren zerbitzu eta unitateetan diharduten OLT/EUDek, espezialista-agiria badute, OLT/EUDko espezialisten kategorian finkatu diren ordainketak jasoko dituzte.

Unitateak:

Erradiologia.

Laborategia.

Hemodialisia.

Osasun Mentala – Psikiatria.

Erditzeak (Emaginak).

Errehabilitazioa.

Espezialista-agiria izan gabe aipatutako unitateetan diharduten OLT/EUD langileek, bertan irauten duten bitartean, OLT/EUD espezialistek bezainbeste kobratuko dute, dagokien baino kategoria altuagoko batean ari direlako.

Dekretu hau indarrean jartzen denean, espezialista-agiria kreditatu eta, lehen aipatutako unitateetan egon gabe, agiri horri dagozkion funtzioetan diharduten OLT/EUD langileek salbuespenez eta era pertsonalean jasoko dituzte OLT/EUD espezialistei dagozkien ordainketak.

2.– Erizaintzako pertsonal laguntzaileak, dagokion tituluaren jabe izanik teknikari espezialistaren lanak egiten baditu, azken kategoria honi dagozkion kontzeptu guztiengatik ordainsariak jasoko ditu, antzinatasunari dagokiona izan ezik.

Beste alde batetik, erizaintzako pertsonal laguntzaileak, baldin Osakidetza sareko ospitale psikiatrikoetan, ospitale kanpoko osasun mentaleko zentroetan edo akutuentzako ospitaleetako unitate psikiatrikoetan lan egiten badu, teknikari espezialistaren kategoriarentzako I. Eranskinen adierazten diren ordainsariak jasoko ditu bakarrik, baina, erizaintzako laguntzaile gisa, bere kategoriari dagozkion gainerako ordainsariak ere jasoko ditu.

3.– Irailaren 11ko 3/1987 Errege Dekretuaren arabera, d) sailkapen-taldekoak izan eta Insaludetik datozen jostunek titulazio-talde horri (LH-I) dagozkion oinarrizko ordainketak jasoko dituzte era pertsonalean.

4.– Etengabeko Atentzio Guneetako pertsonal fakultatiboak 1.433 orduko lanaldia du urteko, eta bere kategoriari dagozkion ordainketen % 100 jasoko du. Gauez eta jaiegunetan lan egin behar izateagatik zerbitzuaren berezitasunei dagozkienak ere batera jasoko ditu.

Emergentsietako koordinatzaileek taulan atalburuarentzat ezarritako ordainketa bera jasoko dute, hala buru izateagatik lanaren ezaugarri bereziei nola gauez eta

1.– El personal ATS/DUE en posesión del correspondiente Título de Especialista que desempeñe sus funciones en las Unidades o Servicios que a continuación se señalan, percibirá las retribuciones fijadas para la categoría ATS/DUE Especialista.

Unidades:

Radiología.

Laboratorio.

Hemodiálisis.

Salud Mental-Psiquiatría.

Partos (Matronas).

Rehabilitación.

El personal ATS/DUE que, sin estar en posesión del correspondiente Título de Especialista, preste sus servicios en las Unidades anteriormente mencionadas, percibirá por el desempeño de funciones de superior categoría las retribuciones correspondientes a la categoría de ATS/DUE Especialista, durante el tiempo que permanezca en dichas unidades.

El personal ATS/DUE que a la entrada en vigor del presente Acuerdo acredite Título de Especialista y desempeñe las funciones correspondientes a la misma, y no se encuentre prestando servicios en las Unidades anteriormente mencionadas, percibirá con carácter excepcional y a Título personal las retribuciones correspondientes a la categoría de ATS/DUE Especialista.

2.– El personal Auxiliar de Enfermería que estando en posesión del correspondiente título desempeñe funciones de Técnico Especialista, percibirá las retribuciones asignadas a esta última categoría por todos los conceptos, salvo antigüedad.

Por su parte, el personal auxiliar de enfermería que desempeñe sus servicios en los hospitales psiquiátricos de la red de Osakidetza, así como en los Centros de Salud Mental Extrahospitalarios y en las Unidades Psiquiátricas de Hospitales de Agudos, percibirá exclusivamente las retribuciones asignadas en el anexo I a la categoría de Auxiliar de Enfermería Especialista, percibiendo el resto de las retribuciones asignadas a su categoría de auxiliar de enfermería.

3.– Las costureras provenientes del Insalud integradas en el Grupo de Clasificación D conforme al Real Decreto Ley 3/1987, de 11 de septiembre, percibirán, a título personal, las retribuciones básicas correspondientes a dicho grupo de titulación (FP-1).

4.– El Personal Facultativo de los Puntos de Atención Continuada, con una jornada de 1.433 horas anuales, percibirá el 100% de las retribuciones correspondientes a su categoría, estando incluidas dentro de las mismas las específicas características de su prestación de servicios en períodos nocturnos y días festivos.

Los Coordinadores de Emergencias percibirán las retribuciones que en la tabla se vienen a determinar para la categoría de Jefe de Sección, estando incluidas den-

jaiegunetan lan egin behar izateagatik zerbitzuari dagozkionekin batera.

Aipatu zerbitzu horietako OLT/EUD diren langileek urteko 1.433 orduko lanaldia dute, eta aurreko aukera hauta dezakete edo, bestela, Akordio honetan arautzen diren gauzez eta igandeetan nahiz jaiegunetan lan egin behar izateagatik osagarriak kobra ditzakete, baina, edonola ere, kategoriatik dagozkien ordainketetako % 10 kenduko zaie.

5.- Prestakuntzan dagoen pertsonal egoiliarri aplikatu beharreko ordainsari-sistema, osasun zientzietako espezialistak prestatzeko egoiliarren lan-harreman berezia arautzen duen urriaren 6ko 1146/2006 Errege Dekretuaren hirugarren xedapen iragankorraren 7. artikulua ezarritakoa izango da.

Prestakuntzan dagoen pertsonal egoiliarri aplikatu zaio Osakidetzako langileen multzoari orokorrean urtero aplikatzen zaion ordainsari-igoera.

6.- I., II. eta III. eranskinetan ezarritako zenbatekoen barruan hobetze-pizgarria jasotzen da, kontura egindako entregatze gisa Mahai Orokorreko negoziatzioan ezar litezkeen ordainsarien ondorioetarako. 2006ko ordainsarrietatik % 0,5ean kuantifikatu da.

7.- 101. artikulua (ordainsari-osagarri orokorra), 103. artikulua (ospitalizazioko osagarria), 104. artikulua (pertsonal fakultatiboaren eksklusibitateko berriazko osagarria) eta 106. artikulua (txandakako lanaldiagatik osagarria) ezarritako ordainsari-kontzeptuak, hamalau pagatan bananduta jasoko dira eta horietako bi berdinak izango dira eta beste biak, ekainean eta abenduan jasoko direnak, 2007. urterako, hilero jasotakoaren laurden batekoak izango dira, 2007ko urtarriaren 23ko Gobernu Kontseiluaren Akordioan ezarri den bezalaxe. Gobernu Kontseiluak 2008. eta 2009. urteetarako har dezakeen aurreikuspena ere aplikatzekoa izango da.

tro de las mismas las específicas características del ejercicio de la jefatura así como la prestación de servicios en períodos nocturnos y días festivos.

El personal ATS/DUE de los citados servicios y con jornada de 1.433 horas anuales, podrá optar por la fórmula anterior, o por el percibo de los complementos de nocturnidad y de trabajo en domingos y festivos regulados en el presente Acuerdo, descontándosele, en este caso, el 10% de todas las retribuciones que por su categoría le correspondiera.

5.- El régimen retributivo de aplicación a personal residente en formación, será el dispuesto en el artículo 7 y la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Al personal residente en formación le corresponderá la subida salarial que de manera anual resulte de aplicación con carácter general al conjunto de los trabajadores de Osakidetza.

6.- Los importes contenidos en los Anexos I, II y III del presente Acuerdo incluyen el incentivo de mejora abonado con carácter de entrega a cuenta a efectos de las retribuciones que pudieran establecerse en negociación en Mesa General, cuantificado en un 0,5% respecto de las retribuciones de 2006.

7.- Los conceptos retributivos contemplados en los artículos 101 (complemento retributivo de carácter general), 103 (complemento de hospitalización), 104 (complemento específico de exclusividad del personal facultativo) y 106 (complemento de turnicidad), se percibirán distribuidos en catorce pagas, de las que doce serán iguales y las dos restantes, que se percibirán en junio y diciembre, serán para el año 2007, de una cuarta parte de la percibida mensualmente, tal y como se señala en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 23 de enero de 2007. Será igualmente de aplicación la previsión que al respecto pueda adoptar el Consejo de Gobierno para los años 2008 y 2009.

II. ERANSKINA – ANTZINATASUNA 2007KO ZENBATEKOAK	
TALDEA	2007 URTEA
A	688,64
B	557,71
C	500,17
D	401,90
E	354,38

III. ERANSKINA 2007KO ZENBATEKOAK									
1.–	ESKLUSIBITATEA / BERARIAZKO OSAGARRIA URTEKO ZENBATEKOA (12 hileko)								
	<table> <tr> <th>KATEGORIA</th><th>2007. URTEA</th></tr> <tr> <td>Mediku zerbitzuburua</td><td>12.606,61</td></tr> <tr> <td>Mediku atalburua</td><td>11.460,42</td></tr> <tr> <td>Mediku adjuntua LMTko medikua Emergentzietako medikua Erradiofisikoa Farmazeutikoa Psikologo klinikoa</td><td>10.314,39</td></tr> </table>	KATEGORIA	2007. URTEA	Mediku zerbitzuburua	12.606,61	Mediku atalburua	11.460,42	Mediku adjuntua LMTko medikua Emergentzietako medikua Erradiofisikoa Farmazeutikoa Psikologo klinikoa	10.314,39
KATEGORIA	2007. URTEA								
Mediku zerbitzuburua	12.606,61								
Mediku atalburua	11.460,42								
Mediku adjuntua LMTko medikua Emergentzietako medikua Erradiofisikoa Farmazeutikoa Psikologo klinikoa	10.314,39								

2.–	GUARDIAK				
	ETENGABEKO ATENZIOA / GUARDIA MEDIKOAK ASTELEHENETIK OSTIRALERA (tokian bertan egon beharreko orduaren balioa)				
	<table> <tr> <th>ZERBITZUAK</th><th>2007</th></tr> <tr> <td>Hierarkizatuak</td><td>20,59 euro</td></tr> </table>	ZERBITZUAK	2007	Hierarkizatuak	20,59 euro
ZERBITZUAK	2007				
Hierarkizatuak	20,59 euro				

	ETENGABEKO ATENZIOA / LARUNBAT, IGANDE ETA JAIEGUNETAKO GUARDIA MEDIKOAK (tokian bertan egon beharreko orduaren balioa)				
	<table> <tr> <th>ZERBITZUAK</th><th>2007</th></tr> <tr> <td>Hierarkizatuak</td><td>22,65 euro</td></tr> </table>	ZERBITZUAK	2007	Hierarkizatuak	22,65 euro
ZERBITZUAK	2007				
Hierarkizatuak	22,65 euro				

ETENGABEKO ATENZIOA / ERIZAINZAKO GUARDIAK (tokian bertan egon beharreko orduaren balioa)		
KATEGORIA / L.F.	2007. URTEA	
	LANEGUNA	JAIEGUNA
Gainbegiralea	11,89	13,46
O.L.T. / E.U.D.	10,41	11,78
Teknikari Sanitarioa	9,11	10,31
Erizaintzako Lagunt.	7,81	8,84

ETENGABEKO ATENZIOA / NEKAZARITZA-ALDEETAKO GUARDIAK (tokian bertan egon beharreko orduaren balioa)*		
2007	LANEGUNA	JAIEGUNA
	20,59	22,65

* Zenbateko horiek Akordio hau indarrean sartzen den egunetik aurrera ordainduko dira. Bi mila eta zazpiko urtarilaren 1etik Akordio hau indarrean sartu arte, guardia lokalizatu gisa ordainduko dira, III.2 Eranskin honetan tokian bertan egon beharreko guardiei emandako balioen arabera.

ETENGABEKO ATENTZIOA / PRESTAKUNTZAKO PERTSONAL EGOILIARRAREN GUARDIAK	
KATEGORIA / EGOILIAR IKASTURTEA	2007. URTEA (orduaren balioa)
Fakultatiboa E1	10,08
Fakultatiboa E2	11,92
Fakultatiboa E3	12,83
Fakultatiboa E4	13,75
Fakultatiboa E5	13,75
Erizaina E1	8,57
Erizaina E2	10,14

3.-

TXANDAKAKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA (hilabetea)	
TALDEA	2007. URTEA
A taldea	112,90
B taldea	84,68
C taldea	63,51
D eta E taldeak	50,81

4.-

IGANDE ETA JAIEGUNETAKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA		
TALDEA	2007. URTEA	
	Jaieguna. Egunez (7 orduko modulua)	Jaieguna. Gaez (10 orduko modulua)
A taldea	70,49	100,71
B taldea	56,78	81,10
C taldea	44,55	63,64
D eta E taldeak	41,06	58,65

5.-	GAUEKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA (BALIOA GAUEKO)	
	TALDEA	2007. URTEA
	A taldea	47,18
	B taldea	38,38
	C taldea	31,21
	D eta E taldeak	27,31

6.-	LMTen SAKABANATZE GEOGRAFIKO-MAILA	
	MAILA	2007. URTEA
	1.M	67,85
	2.M	146,97
	3.M	214,81
	4.M	293,95

7.-	PERTSONAL EZ-SANITARIOAREN LOKALIZAZIOKO OSAGARRIA (orduaren balioa)		
	TALDEA	LANEGUNA	JAIEGUNA
	A taldea	5,78 euro	6,21 euro
	B taldea	4,62 euro	4,97 euro
	C taldea	3,70 euro	3,98 euro
	D taldea	2,96 euro	3,18 euro
	E taldea	2,37 euro	2,54 euro

ANEXO II – ANTIGÜEDAD IMPORTES AÑO 2007	
GRUPO	AÑO 2007
A	688,64
B	557,71
C	500,17
D	401,90
E	354,38

ANEXO III IMPORTES AÑO 2007									
1.-	COMPLEMENTO ESPECÍFICO / EXCLUSIVIDAD IMPORTE ANUAL (12 mensualidades)								
	<table> <tr> <th>CATEGORÍA</th><th>AÑO 2007</th></tr> <tr> <td>Médico Jefe de Servicio</td><td>12.606,61</td></tr> <tr> <td>Médico Jefe de Sección</td><td>11.460,42</td></tr> <tr> <td>Médico Adjunto Médico E.A.P. Médico Emergencias Radiofísico Biólogo Farmacéutico Psicólogo Clínico Odontólogo</td><td>10.314,39</td></tr> </table>	CATEGORÍA	AÑO 2007	Médico Jefe de Servicio	12.606,61	Médico Jefe de Sección	11.460,42	Médico Adjunto Médico E.A.P. Médico Emergencias Radiofísico Biólogo Farmacéutico Psicólogo Clínico Odontólogo	10.314,39
CATEGORÍA	AÑO 2007								
Médico Jefe de Servicio	12.606,61								
Médico Jefe de Sección	11.460,42								
Médico Adjunto Médico E.A.P. Médico Emergencias Radiofísico Biólogo Farmacéutico Psicólogo Clínico Odontólogo	10.314,39								

2.-	GUARDIAS				
	ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS MÉDICAS DE LUNES A VIERNES (valor hora presencia física)				
	<table> <tr> <th>SERVICIOS</th><th>2007</th></tr> <tr> <td>Jerarquizados</td><td>20,59 euros</td></tr> </table>	SERVICIOS	2007	Jerarquizados	20,59 euros
SERVICIOS	2007				
Jerarquizados	20,59 euros				

	ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS MÉDICAS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS (valor hora presencia física)				
	<table> <tr> <th>SERVICIOS</th><th>2007</th></tr> <tr> <td>Jerarquizados</td><td>22,65</td></tr> </table>	SERVICIOS	2007	Jerarquizados	22,65
SERVICIOS	2007				
Jerarquizados	22,65				

ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS ENFERMERÍA (valor hora presencia física)		
CATEGORÍA / P.F.	2007	
	LABORAL	FESTIVA
Supervisora	11,89	13,46
A.T.S. / D.U.E.	10,41	11,78
Técnico Sanitario	9,11	10,31
Auxiliar Enfermería	7,81	8,84

<i>ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS EN LA ZONA RURAL</i> <i>(valor hora presencia física)*</i>		
2007	LABORAL	FESTIVA
	20,59	22,65

* Se aplicará dicha retribución a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo. Desde el 1 de enero de dos mil siete hasta la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo se retribuirán como guardias localizadas conforme a los valores asignados en este Anexo III.2 a las guardias de presencia física.

<i>ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS PESONAL</i> <i>RESIDENTE EN FORMACIÓN</i>	
<i>CATEGORÍA /</i> <i>AÑO RESIDENCIA</i>	<i>2007</i> <i>(valor hora)</i>
<i>Facultativo R1</i>	10,08
<i>Facultativo R2</i>	11,92
<i>Facultativo R3</i>	12,83
<i>Facultativo R4</i>	13,75
<i>Facultativo R5</i>	13,75
<i>Enfermero/a R1</i>	8,57
<i>Enfermero/a R2</i>	10,14

3.—

<i>COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE TURNICIDAD (mes)</i>	
<i>GRUPO</i>	<i>AÑO 2007</i>
<i>Grupo A</i>	112,90
<i>Grupo B</i>	84,68
<i>Grupo C</i>	63,51
<i>Grupos D y E</i>	50,81

4.—

<i>COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS</i>		
<i>GRUPO</i>	<i>2007</i>	
	<i>Festivo. Día</i> <i>(módulo 7 horas)</i>	<i>Festivo noche</i> <i>(módulo 10 horas)</i>
<i>Grupo A</i>	70,49	100,71
<i>Grupo B</i>	56,78	81,10
<i>Grupo C</i>	44,55	63,64
<i>Grupos D y E</i>	41,06	58,65

5.−

<i>COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE NOCTURNIDAD (VALOR NOCHE)</i>	
<i>GRUPO</i>	<i>AÑO 2007</i>
<i>Grupo A</i>	<i>47,18</i>
<i>Grupo B</i>	<i>38,38</i>
<i>Grupo C</i>	<i>31,21</i>
<i>Grupos D y E</i>	<i>27,31</i>

6.−

<i>GRADO DE DISPERSIÓN GEOGRÁFICA DE LOS E.A.P.</i>	
<i>GRADO</i>	<i>AÑO 2007</i>
<i>G1</i>	<i>67,85</i>
<i>G2</i>	<i>146,97</i>
<i>G3</i>	<i>214,81</i>
<i>G4</i>	<i>293,95</i>

7.−

<i>COMPLEMENTO LOCALIZACIÓN PERSONAL NO SANITARIO</i> <i>(valor hora)</i>		
<i>GRUPO</i>	<i>LABORABLE</i>	<i>FESTIVO</i>
<i>Grupo A</i>	<i>5,78 euros</i>	<i>6,21 euros</i>
<i>Grupo B</i>	<i>4,62 euros</i>	<i>4,97 euros</i>
<i>Grupo C</i>	<i>3,70 euros</i>	<i>3,98 euros</i>
<i>Grupo D</i>	<i>2,96 euros</i>	<i>3,18 euros</i>
<i>Grupo E</i>	<i>2,37 euros</i>	<i>2,54 euros</i>

AKORDIOAREN ERANSKINA

1.– Mugikortasuna eta aldi baterako kontratazioa.

2007an zehar, Mugikortasunaren eta aldi baterako kontratazioaren Akordioa berriro negoziatuko da.

Orain ere badago lan baldintzen Akordio honen barruan 2004ko urtarrilaren 26ko Akordioa, Osakidetza Erakunde Publikoko Administrazio Kontseiluarena, Entearen zerbitzu sanitarioetako erakundeetan langile ez-finkoak zerrenda-sisteman sartzea arautzeari buruzkoa.

Segimendu Batzorde bat eratzea onartu da. Batzordea Osakidetza, Administrazio eta sindikatu etako ordezkariak osatuko dute. Gainera, kontratazioaren kalitatea hobetuko duten neurriak garatuko ditu, besteak beste honako hauek:

a) Lehen Mailako Atentzioa-Emergentzietako Lurralde Unitatea-Emergentziak: ordezkapen-izendapenak, oro har, titularren lanaldiagatik izango dira.

Neurri hori gainerako erakunde-zerbitzuei ere aplikatuko zaie. Era berean, prestazio sanitarioa hobetzeko politikaren baitan etengabeko egonaldia eta leialkuntza erraztuko duten kontratazio-formulak aztertuko dira, ezartzeko asmotan.

b) Espezializatua: Egun solteko kontratazioaren ohiko praktika hobetearren, 3, 6, 9, 12 eguneko epealdiko edo beharrezkotzat iritzitako beste epealdi batzuetako aldi baterako kontratazioa bultzatuko da, lanpostuak betetzeko beharren datu historikoen azterketan oinarrituta.

2.– Guardiak.

Medikuen guardia-ordua Akordioaren indarraldian zehar hiru epetan ordaintzea adostu da, ondoren azaltzen den kronogramaren eta hurrengo kalkuluaren arabera:

Dagokion ordainsari-taula (1. eranskina-Fakultati-boa) gehi ospitalizazio-osagarria zati urteko lanaldi arruntaren ordu-kopuruak (egun: oinarritzko soldata + destinoko osagarria + lanpostuaren osagarri espezifiko + ospitalizazio-osagarria/1. 592=23,20 euro)

Orain, 2007an, ordaindutako balioarekiko igoera hiru epetan banatuko da, Akordio hau izenpetzen den egunetik aurrera, horrela banatuta: % 50, % 25 eta % 25, honako diru-kopuruak lortuko direlarik:

ANEXO AL ACUERDO

1.– Movilidad y contratación temporal.

A lo largo del año 2007 se procederá a la renegociación del Acuerdo de Movilidad y de contratación temporal.

Se mantiene como parte integrante del presente Acuerdo de condiciones de trabajo, el Acuerdo de 26 de enero de 2004, del Consejo de Administración del Ente Público Osakidetza, sobre regulación del sistema de listas para la incorporación del personal no fijo en las Organizaciones de Servicios Sanitarios del Ente.

Se acuerda la creación de una Comisión de seguimiento compuesta por representantes de Osakidetza y Administración y los sindicatos firmantes, que además desarrollará medidas que mejoren la calidad de la contratación, tales como:

a) Primaria-UTE-Emergencias: los nombramientos de sustitución, con carácter general, serán por la jornada del titular.

Esta misma medida se aplicará al resto de las Organizaciones de servicios. Así mismo se analizarán, para su implantación, fórmulas de contratación que faciliten la permanencia continuada y favorezcan la fidelización dentro de la mejora de la prestación sanitaria.

b) Especializada: Con el fin de mejorar la práctica habitual de contratación por días sueltos, etc., en base al análisis de los datos históricos de necesidades de cobertura, se impulsará la contratación temporal por períodos de 3, 6, 9, 12 u otros que se consideren necesarios.

2.– Guardias.

Se acuerda alcanzar en tres períodos durante la vigencia del presente Acuerdo el objetivo de retribuir la hora de guardia médica conforme al valor, según el cronograma que se expone a continuación y de conformidad al siguiente cálculo:

Dividir la correspondiente Tabla Retributiva (Anexo 1-Facultativo) más el Complemento de Hospitalización, entre el número de horas de la jornada ordinaria anual (actualmente: Sueldo base + C. Destino + C. Específico de Puesto + C Hospitalización/1. 592=23,20 euros)

El incremento respecto del valor actualmente retribuido en 2007 a la fecha de suscribir el presente Acuerdo se repartirá en tres períodos a razón de 50%, 25% y 25% respectivamente, alcanzándose las siguientes cantidades:

TOKIAN BERTAN EGON BEHARREKO GUARDIA. ORDUAREN BALIOA		
Data	ASTEGUNA	JAIEGUNA
2007-01-01	20,59 euro	22,65 euro
2008-01-01	21,89 euro	24,08 euro
2009-01-01	23,20 euro	25,52 euro

GUARDIA DE PRESENCIA FÍSICA VALOR HORA		
<i>Fecha</i>	<i>LABORABLE</i>	<i>FESTIVA</i>
01-01-2007	20,59 euros	22,65 euros
01-01-2008	21,89 euros	24,08 euros
01-01-2009	23,20 euros	25,52 euros

Guardia lokalizatuak tokian bertan egon beharreko guardien prezioaren % 50ean ordainduko dira, kopuru hauen arabera:

Las guardias localizadas se retribuirán al 50% del precio de las de presencia física, siendo sus cuantías las siguientes:

GUARDIA LOKALIZATUA. ORDUAREN BALIOA		
Data	ASTEGUNA	JAIEGUNA
2007-01-01	10,30 euro	11,33 euro
2008-01-01	10,95 euro	12,04 euro
2009-01-01	11,60 euro	12,76 euro

GUARDIA LOCALIZADA VALOR HORA		
<i>Fecha</i>	<i>LABORABLE</i>	<i>FESTIVA</i>
01-01-2007	10,30 euros	11,33 euros
01-01-2008	10,95 euros	12,04 euros
01-01-2009	11,60 euros	12,76 euros

Azkenik, guardiaburuaren eginkizunak eta ordaindu behar zaiona aztertzeko konpromisoa hartu da.

3.- Lehen Mailako Atentzioa.

a) OTIen erregimena aldatzea eta kupoen osaketa.

Kasu guztietan, kupo medikoa mantendu egingo da asistentziari dagokionez, eta, hala dagokionean, ordainketari dagokionez, Familiako Medikuntzan eta LMA-ko Pediatrian.

2009-12-31rako, honako garatia ezarri da: Familiako Medikuntzako kupo batek ere ezingo du 1.500 OTI baino gehiago izan. Tarteko neurri gisa, 2008-07-01erako, Familiako Medikuntzako kupo bakoitzak ez ditu 1.650 OTI baino gehiago izango.

Pediatriari dagokionez, gehienez 1.000 OTIko kupo ezarri da, Akordio hau indarrean sartzen denerako. Ordainketari bakarrik dagokionez, Lehen Mailako Atentzioko Pediatriako kupo mediku bakoitzarengatik 800 OTI ordainduko dira 2009-12-31tik aurrera.

Akordio honek dirauen bitartean, hau da, 2007-2009 urteetan zehar, behar diren lanpostuak sortuko dira gehieneko kupo horietara iristeko.

Hitzartutako garatia eta helburuen baitan honako hauek sartzen dira: OTIen kopurua / aipatutako kopurua eta, bestalde, gehieneko kupo horrek ez dezala «asistentzia-pisu» jakin bateko muga gainditu. «Asistentzia-pisu» hori kupo mediko bakoitzaren egitura demografikoaren arabera zehaztuko da, eta estandarrekin alderatuko. Hau da, mediku bakoitzari esleitutako asistentzia-kupoak Euskal Autonomia Elkargoko egitura demografiko estandarrean egokituko dela garantizatu da. Edonola ere, lehen aipatutako batezbestekoa gainditzen duten kupoak onartuko dira.

Aipatutako «asistentzia-pisua» modu objektiboan hartzeko, «Lan-kargako Unitate Erlatiboa» (LKUE) izeneko neurri-unitatea ezarri da. Helburu hau ezarri da: kupo mediko bakoitzaren lan-kargako unitate erlatiboaren kopurua orekatzea. Erantsitako taulan ezarritako gehieneko mugetatik gorako LKUE bakoitzeko 2 euro gehiago ordainduko da.

EAEko estandar demografikoa onartuko da. Horretarako, adinaren arabera ponderazio-indize batzuk ezarriko dira Eustatek emandako informazioan oinarrituta. Horrek populazio-kupo bakoitzari dagokion lan-kargako unitate erlatiboaren kopurua emango du. Ponderazio-irizpide horiek bi urtetik behin berraztertuko dira, horretarako Eustatek argitaratutako EAEko datu demografikoak kontuan hartuko direlarik, erantsitako taulan ageri diren moduan.

b) Ordainsariak Lehen Mailako Atentzioan.

Akordio honen 101. artikuluan araututakoari jarraituz, Akordioa indarrean sartzen denetik aurrera, Fami-

Finalmente, se adquiere el compromiso de analizar la figura del jefe de guardia, de sus funciones y de su retribución.

3.- Atención Primaria.

a) Modificación del régimen de TIS y composición de Cupos.

En todos los casos se mantendrá el cupo médico a efectos asistenciales, y retributivos cuando proceda, tanto en Medicina de Familia como en Pediatría de AP.

Para el 31-12-2009, se establece la garantía de que ningún cupo de Medicina de Familia sobrepasará las 1.500 TIS. Se fija, como paso intermedio para el 01-07-2008, la garantía de que los cupos de Medicina de Familia no sobrepasarán las 1.650 TIS.

Se establece como objetivo de cupo máximo en Pediatría, a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, el de 1.000 TIS. El horizonte por cupo médico para Pediatría de Atención Primaria, exclusivamente a efectos retributivos, alcanzará a fecha 31-12-2009 la cantidad de 800 TIS.

Se procederá a la creación de las plazas necesarias para alcanzar los referidos cupos máximos a lo largo del trienio 2007-2009, de vigencia del presente Acuerdo.

Las garantías y objetivos que se pactan, comprenden el número de TIS / Cupo mencionado y, por otra parte, que dicho cupo máximo no sobrepase un límite de «peso asistencial». Este «peso asistencial» se determinará ponderando la estructura demográfica de cada cupo médico y comparándola con el estándar. Es decir, se garantiza que los cupos asistenciales asignados a cada médico tenderán a ajustarse a la estructura demográfica estándar de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV), reconociéndose, en cualquier caso, los excesos que sobrepasen la media anteriormente citada.

Para objetivar el antedicho «peso asistencial» se establece una unidad de medida denominada «Unidad Relativa de Carga de Trabajo» (URCT). Se fija como objetivo el equilibrar el número de URCT de cada cupo médico, estableciéndose una remuneración adicional de 2 euros por cada URCT que exceda de los topes máximos establecidos conforme al cuadro adjunto.

Se establecerá el estándar demográfico de la CAV, asignándose unos índices de ponderación en función de la edad conforme a la información facilitada por el Eustat, lo que proporcionará el número de unidades relativas de carga de trabajo (URCT) que corresponde a cada cupo de población. Dichos criterios de ponderación serán revisados cada dos años, tomando a dicho efecto como referencia, los datos demográficos de la CAV, hechos públicos por el Eustat, conforme aparece en cuadro adjunto.

b) Retribuciones en Atención Primaria.

De conformidad con lo previsto en el artículo 101 del presente Acuerdo, a partir de la entrada en vigor

liako Medikuei eta Lehen Mailako Atentzioko Pediatrei Lan Baldintzen Akordio honen 1. Eranskinean fakultatiboek onartzen zaizkien ordainketa baliokideak garantizatzen zaizkie, esleitutako kupoa desberdina izan ala ez. Bermatutako zenbateko horren baitan ez dira sartzen aipatutako 1. eranskinean sartzen ez diren soldata-kontzeptuak, nahiz eta, egoera pertsonalagatik edo lanpostuaren berezitasunagatik kobratzen aritu: antzinasuna, sakabanatze geografikoa, eskusibotasuna, eta abar.

Horretarako, mediku bakoitzari esleitutako OTI-kupogatik ordaintzen zaienaren ordeztu Izaera Orokorreko Ordainketa Osagarria, egungo lanpostuaren osagarri espezifikoa, ordainduko da.

Ordainketa-sistema berri hau ezartzean, OTI-kopurugatik eta, hala izanez gero, horien egokitzapen desberdinengatik osagarri pertsonalengatik lanpostuaren osagarri espezifikoki dagokion diru-kopurua baino gehiago kobratzen bazuten, osagarri pertsonala kobratuko dute aldeagatik.

Osagarri pertsonal hori ad personam moduan onartuko da eta, gainera, mugikortasun-kasuetan ere mantenduko da. Absorbitzekotan, aldi baterako absorbitu ahalko da hitzartutako kupoen gehieneko garantietan oinarrituta ordaintzea dagokien LKUE edo OTIen gehiegizko kupogatik. Aipatutako osagarriaren zati absorbitua berreskuratu egingo da, absorbitzioa eragin zuen gehiegizkoa jaitzi edo desagertzen den heinean.

– Familiako Medikuek.

2008ko uztailaren 1etik aurrera, Familiako Medikuei dagokienez, unitate bakoitzeko 2 euro ordaintzea erabaki da, LKUEen batezbesteko saldoa, 1.650 OTIri edo, hala badagokio, 2009ko abenduaren 31tik aurrera 1.500 OTIri dagokiona, gaindituz gero.

Kupoaren gehiegizkoaren ordainketaren atalean, interpretazio argiena garantizatzeko, dauden hiru aukera hauek zehazten dira:

1. LKUE-kopurua gehiegizkoa bada, baina OTI gehiegizkorik gabe, LKUEen gehiegia 2 euro ordainduko da gehiegizko unitate bakoitzeko.

2. OTIen kopurua, zehaztutako datetan, ezarritako gehieneko kopurua baino gehiago bada, baina LKUEn kopurua ez bada handiagoa, OTIen gehiegizkoa 2 euro ordainduko da unitate bakoitzeko.

3. Azkenik, helburu gisa garantizatutako gehienekoak gaindituz gero, OTI ahiz LKUEi dagokienez, fakultatiboarentzat onena den unitateagatik (OTI edo LKUE) ordainduko zaio.

Kupo bakoitzean LKUE kalkulatzeko ponderazioa populazioaren lau adin-hurrenkeren arabera egingo da:

del mismo, se garantiza a los Médicos de Familia y Pediatras de Atención Primaria la retribución equivalente a la fijada para los facultativos en el Anexo I de este Acuerdo de Condiciones de Trabajo, con independencia del cupo asignado, (no se incluyen en esa cuantía garantizada los conceptos salariales no incluidos en el anexo I, pero que, por sus circunstancias personales o de puesto, se venían percibiendo: Antigüedad, dispersión geográfica, exclusiva, etc...)

Para ello, se sustituirá la retribución por TIS del cupo asignado a cada médico por el pago del Complemento Retributivo de Carácter General (CRCG), actual complemento específico de puesto.

Quienes, en el momento de la puesta en práctica de este nuevo sistema de retribución, vinieran cobrando por TIS, más por complementos personales derivados de las diferentes adecuaciones de éstas, si los hubiere, una cantidad superior a la que corresponde al complemento específico de puesto (CRCG), percibirán un Complemento Personal por la diferencia.

Dicho complemento personal será reconocido ad personam y se mantendrá incluso en supuestos de movilidad. Sólo podrá ser absorbido transitoriamente por el exceso de URCT o TIS que corresponda retribuir en cumplimiento de las garantías máximas de cupo pactadas. La parte absorbida del citado complemento, se restaurará en la medida en que disminuya o desaparezca el exceso que motivó su absorción.

– Médicos de Familia.

A partir del 1 de julio de 2008, en lo que respecta a los Médicos de Familia, se acuerda el pago a razón de 2 euros por unidad, en el supuesto de superar el saldo medio de URCT correspondiente a 1.650 TIS, o, en su caso, a 1.500 TIS, a partir del 31 de diciembre de 2009.

A efectos de garantizar la máxima claridad interpretativa en el apartado de la remuneración del exceso de cupo, se precisan a continuación las tres posibilidades existentes:

1.– Si existe exceso de URCT sin exceso paralelo de TIS, se abonará el exceso de URCT a 2 euros por unidad en exceso.

2.– Si el número de TIS, en las fechas determinadas es superior a la cantidad máxima establecida, no siéndolo igualmente el de URCT, se retribuirá el exceso de TIS, a la misma cantidad de 2 euros por unidad.

3.– Finalmente, si se superasen los máximos garantizados como objetivo, tanto en TIS como en URCT se retribuirá por la unidad (TIS o URCT) que resultase más favorable para el facultativo.

La ponderación para el cálculo de URCT en cada cupo se hará en función de cuatro rangos de edad entre la población, a saber:

Adin-atalak	Ponderazioa
14tik 64 urte arte	1
65etik 74 urte arte	2
75 urtetik gora	3
Populazio instituzionalizatua	4

<i>Tramos de edad</i>	<i>Ponderación</i>
<i>De 14 a 64 años</i>	<i>1</i>
<i>De 65 a 74 años</i>	<i>2</i>
<i>De más de 75 años</i>	<i>3</i>
<i>Población institucionalizada</i>	<i>4</i>

Familiako Medikuen ordainketa, adin-atalakako kupo horren osaketaren arabera OTI/kupoaren ponderazioa esleitzearen ondorioz sortutako LKUE-sistemaren arabera, honako kalkuluen arabera egingo da:

La retribución de los Médicos de Familia en base al sistema de URCT, derivado de la asignación de una ponderación al Cupo / TIS según la composición de dicho Cupo por rangos de edad, se llevaría a efecto conforme al siguiente cálculo:

2008/07/01tik aurrera	% EAE	Pertsonak	Ponderazioa	LKUE
<65 urte	% 79,25	1.308	1	1.308
>65 urte	% 10,85	179	2	358
>75 urte	% 9,40	155	3	465
Instituzionalizatuak*	% 0,50	8	4	32
GUZTIRA	% 100	1.650	—	2.163

*75 urtetik gorakoei kendutako portzentajea (% 9,90).

2009/12/31tik aurrera	% EAE	Pertsonak	Ponderazioa	LKUE
<65 urte	% 79,25	1.188	1	1.188
>65 urte	% 10,85	163	2	326
>75 urte	% 9,40	141	3	423
Instituzionalizatuak*	% 0,50	8	4	32
GUZTIRA	% 100	1.500	—	1.969

*75 urtetik gorakoei kendutako portzentajea (% 9,90).

<i>A partir de 01/07/2008</i>	<i>% CAV</i>	<i>Personas</i>	<i>Ponderación</i>	<i>URCTs</i>
<65 años	79,25%	1.308	1	1.308
>65 años	10,85%	179	2	358
>75 años	9,40%	155	3	465
<i>Institucionalizados*</i>	0,50%	8	4	32
<i>TOTAL</i>	100%	1.650	—	2.163

*Porcentaje restado a mayores de 75 años (9,90%)

<i>A partir de 31/12/2009</i>	<i>% CAV</i>	<i>Personas</i>	<i>Ponderación</i>	<i>URCTs</i>
<65 años	79,25%	1.188	1	1.188
>65 años	10,85%	163	2	326
>75 años	9,40%	141	3	423
<i>Institucionalizados*</i>	0,50%	8	4	32
<i>TOTAL</i>	100%	1.500	—	1.969

*Porcentaje restado a mayores de 75 años (9,90%)

– Lehen Mailako Atentzioko Pediatrak.

Lehen Mailako Atentzioko Pediatrei dagokienez, ponderazio-sistema bera ezartzen da LKUEi dagokienez, eta ordainketa-kopuru bera (2 euro gehiegizko LKUE edo OTI bakoitzarengatik), eta Familiako Medikuen gaineko paragrafoan azaldutako hiru aukerak berak.

Lehen Mailako Atentzioko Pediatrei dagokienez, egun espezialista horiek lanera inkorporatzeko dauden zailtasunak ikusita, behin-behineko gehiegizkoaren ordainketa Akordio hau indarrean sartzen denetik aurrera egingo da, eta 1.000 OTI/Pediatra ratioa hartuko da kontuan.

2009-12-31n, gehiegizkoaren ordainketari dagokienez, 800 OTI/Pediatraren kupoa hartuko da kontuan.

LKUEn maila baloratzeko kupo-ponderazioa, haur-populazioaren hiru adin-atal hauen arabera egingo da:

Adin-atalak	Ponderazioa
0tik 2 urtera	3
3tik 6 urtera	2
7tik 13 urtera	1

Adin-atalkako kupo horren osaketaren arabera Kupo/OTIren ponderazio bat esleitzean ondorioztatutako LKUE-sisteman oinarritutako Lehen Mailako

– Pediatras de Atención Primaria.

Con respecto a los pediatras de Atención Primaria, se establece el mismo sistema de ponderación en forma de URCT, así como el mismo importe retributivo (2 euros por URCT o TIS en exceso) y las mismas tres posibilidades descritas en el párrafo aclaratorio referido a los Médicos de Familia.

En el caso de los pediatras de Atención Primaria, dadas las actuales dificultades objetivas para incorporar dichos especialistas, los efectos retributivos del eventual exceso se producirán a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y serán referidos a una ratio de 1.000 TIS/Pediatra.

El 31-12-2009 la retribución del exceso se referirá a un cupo de 800 TIS/Pediatra.

La ponderación del cupo para valorar su nivel de URCT se hará en función de los siguientes tres tramos de edad de la población infantil:

Tramos de edad	Ponderación
De 0 a 2 años	3
De 3 a 6 años	2
De 7 a 13 años	1

La retribución de los Pediatras de Atención Primaria en base al sistema de URCT, derivado de la asignación de una ponderación al Cupo / TIS según la com-

Atentzioko Pediatren ordainketa kalkulu hauen arabera egingo da:

posición de dicho Cupo por rangos de edad, se llevaría a efecto conforme al siguiente cálculo:

Akordioa indarrean sartzen denetik aurrera	% EAE	Pertsonak	Ponderazioa	LKUE
0tik 2 urtera	% 24,06	241	3	722
3tik 6 urtera	% 29,26	293	2	585
7tik 13 urtera	% 46,68	467	1	467
GUZTIRA	% 100	1.000	—	1.774

2009-12-31tik aurrera	% EAE	Pertsonak	Ponderazioa	LKUE
0tik 2 urtera	% 24,06	192	3	577
3tik 6 urtera	% 29,26	234	2	468
7tik 13 urtera	% 46,68	373	1	373
GUZTIRA	% 100	800	—	1.419

<i>A partir de la entrada en vigor del Acuerdo</i>	% CAV	<i>Personas</i>	<i>Ponderación</i>	<i>URCTs</i>
<i>De 0 a 2 años</i>	24,06%	241	3	722
<i>De 3 a 6 años</i>	29,26%	293	2	585
<i>De 7 a 13 años</i>	46,68%	467	1	467
<i>TOTAL</i>	100%	1.000	—	1.774

<i>A partir del 31-12-2009</i>	% CAV	<i>Personas</i>	<i>Ponderación</i>	<i>URCTs</i>
<i>De 0 a 2 años</i>	24,06%	192	3	577
<i>De 3 a 6 años</i>	29,26%	234	2	468
<i>De 7 a 13 años</i>	46,68%	373	1	373
<i>TOTAL</i>	100%	800	—	1.419

– Kupo eta Zonako Pertsonal Medikoa eta Etxeko Asistentzia Publikoko Pertsonala.

Kupo eta Zonako Pertsonal Medikoa eta Etxeko Asistentzia Publikoko Pertsonal bakoitzak jasotako batezbesteko ordainketa 2007ko lehen sei hilekoan mantentzeko garantia hitzartu da. Horrenbestez, ordainketa horrek edozein jaitsiera izanez gero, dagokion osagarri pertsonala esleituko zaio.

4.– Kupertik kanpoko pazienteen atentzioa Lehen Mailako Atentzioan.

Pertsonal fakultatiboaren onarpena eta konpentsazio-moduak aztertzeko eta adosteko konpromisoa hartu da paziente desplazatuena eta, or ohar, bere kupokoak ez diren pazienteen kasuan.

5.– Baldintza berezietan lan egitea.

Akordioa sinatzen duten aldeek Pertsonal fakultatiboaren konpentsazio-moduak aztertzeko eta adosteko konpromisoa hartu dute laneko kasu berezietarako, eta batez ere, bi zentro sakabanatuta edo gehiagotan zerbitzua eskaintzen denean.

6.– Prestakuntzako Pertsonal Egoiliar Fakultatiboa.

Prestakuntzako pertsonal egoiliar fakultatiboek zerbitzuak eskaintzen dituzten Osakidetza erakunde zerbitzu guztietan segimendu batzorde bat ezartzea erabaki da zuzendaritza-mailarik gorenean pertsonal mediko egoiliarren ordezkariak diren sindikatu sinatzailerekin, besteak beste, ondorengo lan baldintzen eta irakaskuntzako aldean segimendua egiteko eta adostutakoa betetzen dela garantizatzen:

a) Espezialitate bakoitzaren prestakuntza-programak segitu eta ea benetan betetzen diren.

b) Prestakuntzako orduak lanaldi arruntaren barruan sartzea, eta tutoreen zaintza bertan.

c) Tokian bertan egon beharreko guardia osteko librantza.

d) Lanaldien arteko atsedenaldia.

e) Asteko atseden etengabea.

f) Guardia-egutegiaren bihileko izaera, gainerako pertsonalaren baldintza beretan.

7.– Lanpostuak sortzea.

Lanpostuen beharra aztertuko duen batzorde bat ezartzea adostu da, Lehen Mailako Atentzioan zein Espezializatuan zein Osasun Mentalean, Akordio honen helburuak betetzeko.

Akordio hau onartzean, Osakidetza honako konpromisoak hartzen ditu:

a) Familiako Medikuen 188 plaza sortuko dira, guztienez, 2009-12-31ra, Akordio honetan ezarritako ratioak lortzeko.

– Personal Médico de Cupo y Zona y Personal APD.

Se pacta una garantía de mantenimiento de la retribución media percibida por cada médico de Cupo y Zona y APD de Atención Primaria durante el primer semestre del 2007, de tal manera que, en caso de que la mencionada retribución sufra cualquier disminución, se le asignara el correspondiente complemento personal.

4.– Atención de pacientes ajenos al cupo en Atención Primaria.

Se adquiere el compromiso de analizar y acordar formas de reconocimiento y compensación del personal facultativo para los supuestos de atención a pacientes desplazados y en general aquellos ajenos al cupo propio.

5.– Trabajo en condiciones especiales.

Se adquiere el compromiso por las partes firmantes del Acuerdo, de analizar y acordar formas de compensación del personal facultativo para los supuestos especiales de trabajo, particularmente aquellos casos de prestación de servicios en dos o más centros dispersos.

6.– Personal Facultativo Residente en Formación.

Se acuerda establecer en todas y cada una de las organizaciones de servicios de Osakidetza en las que presten servicios facultativos residentes en formación, un sistema de seguimiento al máximo nivel directivo con los sindicatos firmantes representantes del personal Médico Interno Residente (MIR) para realizar el seguimiento y garantizar el efectivo cumplimiento de, entre otros, los aspectos de docencia y de condiciones de trabajo siguientes:

a) Seguimiento y efectivo cumplimiento de los distintos programas formativos de cada especialidad.

b) Inclusión de las horas de formación dentro de la jornada ordinaria y presencia y vigilancia de los tutores en las mismas.

c) Libranza tras la guardia de presencia física.

d) Descanso entre jornadas.

e) Descanso semanal ininterrumpido.

f) Carácter bimestral de los calendarios de guardias, en las mismas condiciones que el resto de personal.

7.– Creación de plazas.

Se acuerda la creación de una comisión que analice las necesidades de plazas, tanto a nivel de Atención Primaria como de Atención Especializada y Salud Mental, para cumplir los objetivos de este Acuerdo.

Como consecuencia de la adopción del presente Acuerdo, Osakidetza adquiere los siguientes compromisos:

a) Se crearán un mínimo de 188 plazas de médico de Familia hasta el 31-12-2009, con la finalidad de alcanzar los ratios establecidos en este Acuerdo.

b) Lehen Mailako Atentzioko Pediatrian, gutxienez, 14 plaza sortuko dira, gainkargatuta dauden kupoak arintzearen. Hala ere, egingo den azterketak zehaztuko ditu kupo-aukerak eta helburua lortzeko benetan behar diren plazak zenbat izango diren.

c) Atentzio Espezializatuan eta Ospitalez Kanpoko Osasun Mentalean, gutxienez 200 lanpostu sortuko dira denboraldi berean.

8.– Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutua den 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, eta lan baldintzen arautegiko bestelako arauen eragina.

Osakidetzak Akordioa arautegi honetara berehala egokitzeko konpromisoa hartu du, bere aplikazioa Osakidetzako langile guztiei onartuko zaielarik, bere lan-harremana edozein dela ere.

Era berean, Osakidetzak langile ez-finkoari dagokion antzintasuna ofizioz ordaintzeko konpromisoa hartu du 2007ko maiatzaren 14tik aurrera.

9.– Jardunbideak.

Osakidetzaren konpromisoa adierazten da, Osasun Publikoaren arloan inbertsioak areagotzeko konpromisoa, hain zuzen, Lehen Mailako Atentzioan, nahiz Atentzio Espezializatuan, gure gizartearen garapen-graduarekin bat datozen estandarrak lortzearen.

10.– Irakaskuntzaz arduratzen diren tutoreak eta medikuak.

Zentro desberdinetako fakultatiboen irakasle-figura desberdinak 2008-12-31 baino lehen arautzeko konpromisoa hartu da, errekonozimendu ekonomikoa eta bere balorazioa karrera profesionalean gauzatzeko.

b) En Pediatría de Atención Primaria se crearán un mínimo de 14 plazas, para aliviar los cupos más sobrecargados. No obstante, del estudio que se realice se derivarán tanto el horizonte de cupos como las necesidades reales de plazas para alcanzar el mismo.

c) En Atención Especializada y Salud Mental Extrahospitalaria, se crearán un mínimo de 200 plazas en el mismo periodo.

8.– Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto Básico del Empleado Público, y otras normas de incidencia en la regulación de las condiciones de trabajo.

Osakidetza se compromete a adaptar el Acuerdo a esta normativa de manera inmediata, reconociendo su aplicación a todo el personal de Osakidetza, independientemente de su tipo de relación laboral.

Asimismo, Osakidetza adquiere el compromiso de afrontar de oficio el correspondiente abono de la antigüedad del personal no fijo desde el 14 de mayo de 2007.

9.– Líneas de actuación.

Se expresa el compromiso de Osakidetza de profundizar en el incremento de inversiones en el ámbito de la Sanidad Pública, tanto en la Atención Primaria como en la Especializada con el objetivo de alcanzar estándares acordes con el grado de desarrollo de nuestra sociedad.

10.– Tutores y médicos encargados de docencia.

Se adopta el compromiso de regular antes, del 31-12-2008, las distintas figuras docentes de los facultativos de los diversos centros de cara a su reconocimiento económico y valoración en la carrera profesional.