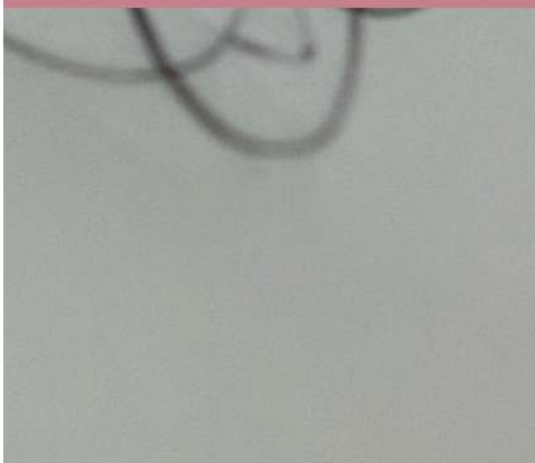


Acuerdos



Convenios Colectivos



**Acuerdo de la Mesa
General de Negociación
de la Administración de
la Comunidad
Autónoma de Euskadi
sobre incrementos
retributivos para el año
2010 2011 y medidas en
relación con el Empleo
Público**

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

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

Preámbulo

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

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

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

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

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

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

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

ACUERDO

PRIMERO.- **Ámbito de aplicación.**

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

- Personal Funcionario de la Administración General.
- Personal Funcionario Docente no Universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Personal de la Ertzaintza.
- Personal de Osakidetza/Servicio Vasco de Salud.
- Personal Funcionario de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el marco de la normativa que le es de aplicación.
- Personal Laboral de la Administración General.
- Personal Laboral Docente y Educativo del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Personal Laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Personal Laboral de Religión dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Personal Laboral del Departamento de Interior y del Organismo Autónomo Academia de Policía del País Vasco.

SEGUNDO.- **Vigencia.**

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

TERCERO.- Retribuciones.

3.1.- El incremento general retributivo para el año 2010 será del 0,3% con respecto a las retribuciones anuales íntegras establecidas para el año 2009 para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

CUARTO.- Medidas de mejora del empleo y de los servicios públicos.

Se adoptarán las siguientes medidas en relación con el empleo público, que se concretarán en sus aspectos cuantitativos y cualitativos en los ámbitos sectoriales de negociación, y se implantarán de manera progresiva durante los años 2010 a 2012.

4.1.- Concursos de traslados.

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

4.2.- Consolidación de empleo temporal de carácter estructural.

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

4.3.- Estabilización de las plantillas.

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

4.4.- Compromiso de no amortización de plazas.

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

4.5.- Concreción de las medidas.

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

- **Personal funcionario de la Administración de Justicia:**
- Consolidación de empleo temporal de carácter estructural: 104 plazas.
 - Año 2010: 77 plazas.
 - Año 2011: 27 plazas.
- Convocatorias de OPE:
 - Año 2010: 49 plazas.
 - Años 2011: 63 plazas.

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

- Personal docente:

- Consolidación de empleo estructural: 2500 plazas.

- Año 2010: 1000 plazas.

- Año 2011: 800 plazas.

- Año 2012: 700 plazas.

- Convocatorias de OPE: 3600 plazas.

- Año 2010: 1200 plazas.

- Año 2011: 1200 plazas.

- Año 2012: 1200 plazas.

- Osakidetza:

- Consolidación de empleo estructural: 2000 plazas.

- Año 2010: 1100 plazas.

- Año 2011: 900 plazas.

- Convocatoria de OPE: 3900 plazas.

- Año 2010: 1300 plazas.

- Año 2011: 1300 plazas.

- Año 2012: 1300 plazas.

- Administración General:

Personal funcionario de la Administración General:

- Convocatorias de OPE: 1253 plazas.

- Año 2010: 478 plazas.

- Año 2011: 600 plazas.

- Año 2012: 175 plazas.

Personal laboral de la Administración General.

- Convocatorias de OPE:

- Año 2011: 120 plazas.

- Departamento de Interior:

Ertzaintza:

- Convocatorias de OPE:

- Año 2010: 260 plazas.

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

Personal laboral del Departamento de Interior:

- Convocatorias de OPE:

- Año 2012: 120 plazas.

ESP
Zerbitzu
Publikoak

Euskadi



QUINTO.- Contrato de relevo.

5.1.- Con el objetivo de facilitar el rejuvenecimiento de las plantillas, el personal con contrato laboral indefinido, con el mínimo de edad establecido en la normativa vigente y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años, tendrán derecho acceder a la jubilación parcial, siempre que reúnan las condiciones establecidas por la Seguridad Social para tener derecho a la jubilación.

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

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

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

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

Euskadi



SEXTO.- Externalización de servicios.

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

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

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

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

Se reforzará el papel de la inspección de servicios y de los controles económico-normativos y de organización. Se establecerán controles previos y a posteriori y se prestará especial atención para impedir la cesión ilegal de trabajadores. La Viceconsejería de Función Pública establecerá criterios más estrictos para la contratación de servicios.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.4.- Se constituirá en cada ámbito sectorial una Comisión de Seguimiento de las externalizaciones de servicios, de carácter paritario integrada por la Administración y la Organizaciones Sindicales firmantes. Se reunirá por lo menos una vez al año y se entregará la información sobre externalizaciones y se verificará el cumplimiento de los términos de este acuerdo.

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

- Identidad de las Empresa contratista.
- Objeto y duración de la contratación.
- Número estimativo de personal laboral de la misma y modalidades de contratación.
- Convenio colectivo de aplicación al personal.
- Lugar en el que se desarrollará la actividad.

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

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

SÉPTIMO.- Homogeneización de los permisos.

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

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

- Permiso por lactancia.

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

- Permiso por paternidad.

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

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

- Enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

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

- Permiso por bautizos y comuniones.

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

- Asuntos propios.

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

- Asuntos propios colaboración con ONG

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

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

- Permiso por parto.

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

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

- Permiso por adopción o acogimiento.

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

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

7.4.- La regulación de los puntos 7.2 y 7.3 se incorporará a los respectivos Acuerdos y Convenios. Se respetará en todo caso los condicionantes de su aplicación efectiva que se concretarán en el ámbito de las respectivas Mesas Sectoriales.

OCTAVO.- Permiso por asuntos particulares.

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

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

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

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

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

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

NOVENO.- Medidas para la igualdad de trato de mujeres y hombres.

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

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

DÉCIMO.- Medidas contra el acoso laboral y sexual y la violencia de género.

10.1.- La Administración promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal empleado público para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

UNDÉCIMO.- Plan de Euskaldunización.

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

En relación con las Ofertas Públicas de Empleo aquí pactadas, la consideración del euskera como mérito o como requisito será el establecido en cada uno de los ámbitos sectoriales. A este respecto, y en relación a los decretos de euskaldunización, durante la vigencia del acuerdo se estará a lo ya establecido en cada uno de los ámbitos sectoriales.

DUODÉCIMO.- Desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

DÉCIMOTERCERO.- Resolución extrajudicial de conflictos.

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

DÉCIMOCUARTO.- Previsión Social Complementaria.

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

DÉCIMOQUINTO.- Comisión de Seguimiento, Interpretación y Evaluación del Acuerdo.

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

- El impulso, supervisión y coordinación de su desarrollo, evaluando su ejecución.
- La resolución de las dudas interpretativas que pudieran surgir durante la vigencia del mismo.
- Todas las que se acuerden en este órgano.

DÉCIMOQUINTO.- Previsiones en las Leyes de Presupuestos.

Con el objetivo de cumplir lo pactado en el presente Acuerdo, la Administración se compromete a incluir las previsiones necesarias en las Leyes de Presupuestos correspondientes.

En Vitoria-Gasteiz, a 18 de noviembre de 2009.

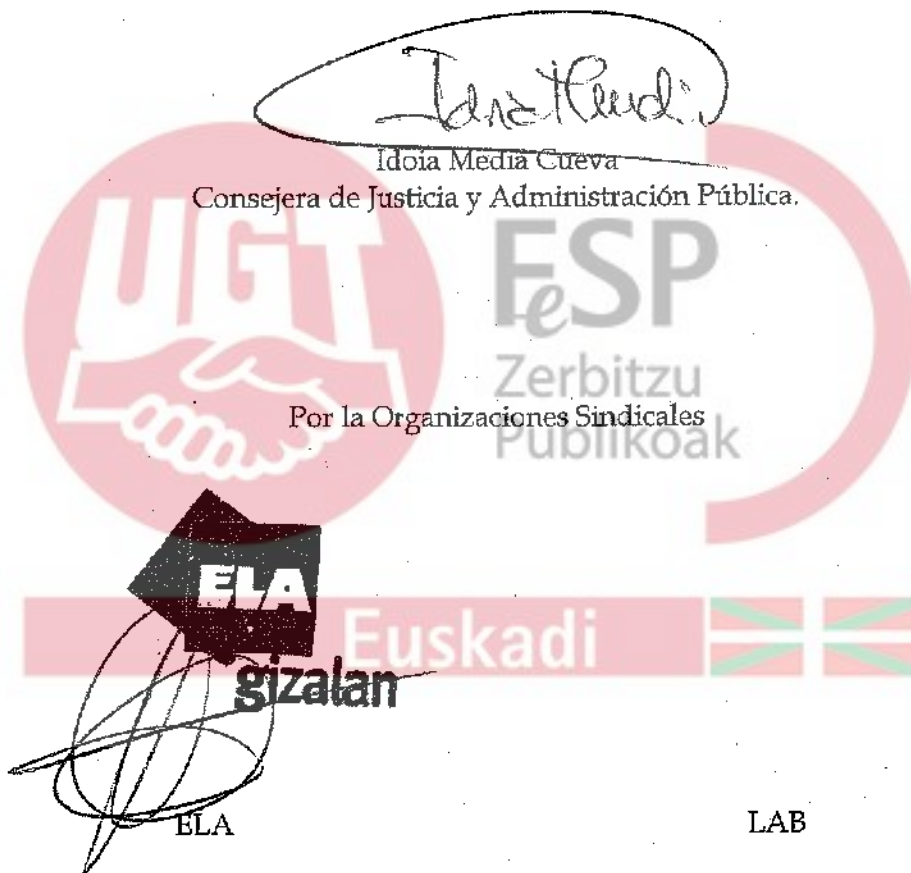
Por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.



Idoia Media Cueva

Consejera de Justicia y Administración Pública.

Por la Organizaciones Sindicales



ELA

LAB



CC00

UGT

ACTA DE ADHESION Y FIRMA DEL SINDICATO UGT AL ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI SOBRE INCREMENTOS RETRIBUTIVOS PARA EL AÑO 2010 Y 2011 Y MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO PÚBLICO

En Lakua, Vitoria-Gasteiz, a 25 de noviembre de 2009

Se reúnen la representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de la central sindical UGT al objeto de formalizar la adhesión de esta central sindical al "Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi sobre incrementos retributivos para el año 2010 y 2011 y medidas en relación con el empleo público", suscrito entre la Administración y las centrales sindicales ELA y CC.OO con fecha 18 de noviembre de 2009. Este acta de adhesión y firma se anejará al referido Acuerdo.

Y en prueba de conformidad por la presente la firman en el lugar y fecha señalado.

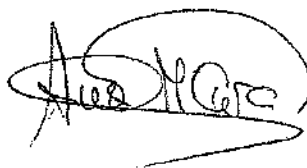
Por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi



Idoia Mendia Cueva

Consejera de Justicia y Administración Pública

Euskadi



Por UGT

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

- Personal funcionario de la Administración de Justicia:

- Consolidación de empleo temporal de carácter estructural: 104 plazas.
 - Año 2010: 77 plazas.
 - Año 2011: 27 plazas.
- Convocatorias de OPE:
 - Año 2010: 49 plazas.
 - Años 2011: 63 plazas.
 - Año 2012: 27 plazas, a las que se añadirán las que queden vacantes de los concursos y las que se generen por la implantación de la Oficina Judicial.

- Personal docente:

- Consolidación de empleo estructural: 2500 plazas.
 - Año 2010: 1000 plazas.
 - Año 2011: 800 plazas.
 - Año 2012: 700 plazas.
- Convocatorias de OPE: 3600 plazas.
 - Año 2010: 1200 plazas.
 - Año 2011: 1200 plazas.
 - Año 2012: 1200 plazas.

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

- Osakidetza:

- Consolidación de empleo estructural: 2000 plazas.
 - Año 2010: 1100 plazas.
 - Año 2011: 900 plazas.
- Convocatoria de OPE: 3900 plazas.
 - Año 2010: 1300 plazas.
 - Año 2011: 1300 plazas.
 - Año 2012: 1300 plazas.

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

- Administración General:

Personal funcionario de Administración General:

- Convocatorias de OPE: 1253 plazas.
 - Año 2010: 478 plazas.
 - Año 2011: 600 plazas.
 - Año 2012: 175 plazas.

Personal laboral de Administración General.

- Convocatorias de OPE:

- Año 2011: 120 plazas.

- Interior:

Ertzaintza:

- Convocatoria de OPE:

- Año 2010: 260 plazas.

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

Personal laboral del Departamento de Interior:

- Convocatorias de OPE:

- Año 2012: 120 plazas.

CUADRO RESUMEN

	Consolidación	OPE
Justicia	104	139
Educación	2500	3600 + 1500*
Osakidetza	2000	3900 + 1800*
Administración General	-	1373
Interior	-	380
Total	4604	9392 + 3300*

*Estimación de vacantes vegetativas.

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

Artículo Único.-

El artículo octavo se aplicará al Personal Laboral del Departamento de Interior y del Organismo Autónomo Academia de Policía del País Vasco y al Personal Laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

En Vitoria-Gasteiz, a 25 de noviembre de 2009.

Por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.



Idoia Mendia Cueva
Idoia Mendia Cueva
Consejera de Justicia y Administración Pública.

Por las Organizaciones Sindicales

Euskadi 



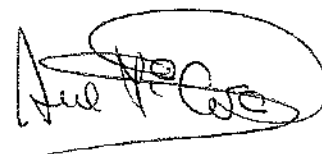
ELA

LAB



euskadiko langile komizioak

CCOO



UGT