

## Xedapen Orokorrak

### JUSTIZIA ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA

4217

223/2010 DEKRETUA, abuztuaren 31koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioako Funtzionarioak Euskal Administrazio Orokorreko Funtzionarioekin nola parekatu arautzeko eta Justizia eta Herri Administrazio Sailaren eta CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB eta UGT sindikatuen artean Bulego Judicial eta Fiskala ezartzeko IV. Akordioa onartzeko dena.

Administrazio Publikoen zerbitzupeko langileen ordezkari-organoei, lan-baldintzak zehazteari eta parte hartzeari buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legeak –uztailaren 19ko 7/1990 Legeak, ekainaren 30eko 18/1994 Legeak eta ekainaren 20ko 21/2006 Legeak aldatzen dute– enplegatu publikoen negoziazio kolektiboa eta lan-baldintzak erabakitzerakoan enplegatu publikoek izango duten partaidetza araupetzen ditu; hori guztia Sindikatuek aitortuta duten ordezkari-gaitasunaren bitartez egingo da, horretarako eraten diren negoziazio-mahaien bidez.

Hortaz, arestian adierazitako legezko testuan biltzen diren aurreikuspenei jarraiki, Administrazioako eta Sindikatuetakoa ordezkariak akordioak sinatu ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak ezartzeko. Akordio horiek ordezkarien eskumenekoak diren gaiak buruzkoak izango dira, eta baliagarriak eta eraginkorrak izateko dagokion Administrazioaren gobernu-organoen esanbidezko onarpen formalak behar dira.

Adierazitako legezko aurreikuspenak betez, 2009ko irailaren 28an Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Funtzionarioentzako Negoziazio Mahai Sektoriala eratu zen eta eremu horretan eman zitzaion hasiera Sindikatuekiko negoziazio-prozesuari, eta prozesu hori amaitu da adierazitako langileen lan-baldintzak zehazteari buruz lortu den Aurreakordioarekin. Aipatutako Aurreakordioa 2010ko maiatzaren 6an sinatu zen CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB eta UGT Sindikatuekin. Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Bitarteko Langilei dagokienez, Estatuko Administrazioako eginkizunak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegora eskualdatu zirenetik Laugarren Aurreakordioa da.

Arestian adierazitako 9/1987 Legean biltzen diren aurreikuspenak aintzat hartuta, lortutako Aurreakor-

## Disposiciones Generales

### DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

4217

DECRETO 223/2010, de 31 de agosto, por el que se aprueba el IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT.

La Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas –modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, la Ley 18/1994, de 30 de junio, y la Ley 21/2006, de 20 de junio–, regula la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales y a través de las mesas de negociación que al efecto se constituyeren.

Así, de acuerdo con las previsiones del referido texto legal, los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales podrán llegar a acuerdos para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario, que versarán sobre materias propias de su competencia y cuya validez y eficacia requiere de la aprobación expresa y formal de los órganos de gobierno de la respectiva Administración.

En cumplimiento de las mencionadas previsiones legales, con fecha 28 de septiembre de 2009 se constituyó la Mesa Sectorial de Negociación para el Personal Funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, iniciándose en dicho ámbito el proceso de negociación con las Organizaciones Sindicales, el cual ha concluido con el Preacuerdo alcanzado en la determinación de las condiciones de trabajo de dicho personal, suscrito en fecha 6 de mayo de 2010 con las Organizaciones Sindicales CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT, siendo el Cuarto Preacuerdo desde que tuvieron efectividad los trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de Medios Personales al servicio de la Administración de Justicia.

La validez y eficacia del Preacuerdo obtenido requiere, atendiendo a las previsiones contenidas en la

dioa baliagarria eta eraginkorra izateko Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Jaurlaritzaren Kontseiluak modu formalean eta espresuki onartu beharko du lege-maila egokia den lege-tresnaren bitartez, eta horri ekin diogu orain Dekretu honen bidez.

Horren arabera, Justizia eta Herri Administrazioiko sailburuak proposatuta, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2010eko abuztuaren 31ko bilkuran aztertu eta onartu ondoren, honako hau

#### XEDATU DUT:

**Artikulu bakarra.**– Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko eta Bulego Judiziala aldatzeko, Justizia eta Herri Administrazio Sailaren eta CC.OO, ELA, CSI-CSIF, LAB eta UGT sindikatuen arteko IV. akordioa onartzea. Akordio hori Dekretu honen eranskina da.

#### XEDAPEN INDARGABETZAILERA

Dekretu honen bitartez indargabetu egiten da Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzei eta Bulego Judizialaren erreformari buruzko III. akordio arautzailea onartzeko zen martxoaren 6ko 38/2007 Dekretua baita Dekretu honetan jasota dauden gai berberak arautzeko den maila bereko edo beheagoko beste edozein arau ere, baldin eta honekin bateragarriak ez badira.

#### AZKEN XEDAPENA

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den biharamunean egongo da indarrean.

Donostia-San Sebastián, 2010eko abuztuaren 31ean.

Lehendakaria,  
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

Justizia eta Herri Administrazioiko sailburua,  
IDOIA MENDIA CUEVA.

citada Ley 9/1987, de su formal y expresa aprobación por el Consejo de Gobierno de la Administración de la Comunidad Autónoma, a través de un instrumento normativo con el rango adecuado, a lo que se procede ahora mediante el presente Decreto.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Justicia y Administración Pública, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 31 de agosto de 2010,

#### DISPONGO:

**Artículo único.**– Aprobar el IV Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi y de reforma de la Oficina Judicial entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT, el cual se acompaña como anexo al presente Decreto.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Decreto deroga el Decreto 38/2007, de 6 de marzo, por el que se aprueba el III Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Comunidad Autónoma de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, y de reforma de la Oficina Judicial, así como cualquier otra norma de igual o inferior rango que regular las mismas materias que las comprendidas en el mismo, y que resultaren incompatibles con éste.

#### DISPOSICIÓN FINAL

El presente Decreto entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Donostia-San Sebastián, a 31 de agosto de 2010.

El Lehendakari,  
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

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

ERANSKINA

AKORDIOA: EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO JUSTIZIA ADMINISTRAZIOKO FUNTZIONARIOAK EUSKAL ADMINISTRAZIO OROKORREKO FUNTZIONARIOEKIN NOLA PAREKATU ARAUTZEKO ETA JUSTIZIA ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILAREN ETA CC.OO, ELA, CSI/CSIF, LAB ETA UGT SINDIKATUEN ARTEAN BULEGO JUDIZIAL ETA FISKALA EZARTZEKOA

ATARIKO TITULUA

PRINTZIPIO OROKORRAK

**1. artikulua.**– Xedea.

1.– Akordio honen helburua da Euskal Autonomia Erkidegoko justizia-administrazioko langile funtzionarioak euskal administrazio orokorreko langile funtzionarioekin parez pare jartzea, bai ordainsarrietan bai eta lan-baldintzetan ere.

2.– Parekatze hori apurka-apurka egingo da, akordio honek indarrean dirauen denboraren barruan.

3. Horrez gain, Euskal Autonomia Erkidegoan Bulego Judizial eta Fiskal berria jartzeko prozesu egiteko baldintzak ere ezarriko dira akordio honen bidez, bai bulegoaren antolakuntzari buruzkoak bai langileen kudeaketari buruzkoak ere.

**2. artikulua.**– Lurralde-eremua.

Honako akordio hau Euskal Autonomia Erkidego guztian aplikatuko da.

**3. artikulua.**– Langile-eremua.

1.– Akordio hau, edukian bertan zehaztutako moduan, honako kidegoetako funtzionarioei aplikatuko zaie: Euskal Autonomia Erkidegoko justizia-administrazioko Mediku Forentseen kidegokoak eta Kudeaketa, Izapidetze eta Laguntzako kidego edo eskaletakok.

2.– Bitarteko funtzionarioei ere aplikatuko zaie; 39. artikulua zehazten duen nomina-aurrerapenen kasuan izan ezik, eta 39. artikuluan zehazten diren borondatezko erretirogatik emateko kalte-ordainen kasuan izan ezik.

**4. artikulua.**– Gutxienekoa.

1.– Hitzarmenak gutxienekoak jasotzen ditu eta zatiezina da, ondorio guztietarako; hitzarmenean adostutako baldintzek multzo unitario organikoa osatzen dute.

ANEXO

ACUERDO REGULADOR DE LA EQUIPARACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI CON EL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL VASCA Y DE IMPLANTACIÓN DE LA OFICINA JUDICIAL Y FISCAL ENTRE EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CC.OO., CSI/CSIF, LAB, UGT Y ELA.

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS GENERALES

**Artículo 1.**– Objeto.

1.– El presente acuerdo tiene por objeto la equiparación en materia retributiva y de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca.

2.– Dicha equiparación se realizará de manera progresiva a lo largo del periodo de vigencia del presente acuerdo.

3.– Asimismo, pretende establecer las condiciones en que se desarrollará el proceso de implantación de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal en la Comunidad Autónoma de Euskadi, tanto en sus aspectos organizativos como de gestión de personal.

**Artículo 2.**– Ámbito Territorial.

El presente Acuerdo será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Artículo 3.**– Ámbito Personal.

1.– El presente acuerdo será de aplicación, en los términos fijados en el mismo, a los funcionarios titulares de los Cuerpos de Médicos Forenses, de los Cuerpos o Escalas de Gestión, Tramitación y Auxilio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– También será de aplicación a los funcionarios interinos, salvo en lo relativo a los adelantos de nómina del artículo 39 y las indemnizaciones por jubilación voluntaria a que hace referencia el artículo 40.

**Artículo 4.**– Carácter de mínimo.

1.– El Acuerdo presenta un carácter de mínimo necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario.

2.– Zehazki, praktikan aplikatzeko orduan, hitzartutako baldintzak batera eta elkarrekin hartuko dira, multzo osoari lotuta; hortaz, ezingo dira beren multzo eta testuingurutik kanpo berriro negoziatu, ezta artikulua batzuk aplikatu eta besteak baztertu ere; bere osotasunean ezarri eta bete beharko da beti.

3.– Administrazioak akordio honen edukia gauzatzeko beharrezko izango diren aurrekontu eta bitarteko material nahiz pertsonal guztiak jartzera behartuko du bere burua.

**5. artikulua.**– Interpretazio sistematikoa eta batezartzailea.

Hitzarmenean jasotako baldintzen edukia, zentzua eta norainokoa hitzarmen osoa kontuan hartuta interpretatu, ulertu eta aplikatu beharko da, egon litezkeen ez aipatze, hutsune, argitasun-falta edo ambigüotasunek ez dezaten nahasi hitzartutakoaren zentzu zorrotza.

**6. artikulua.**– Gatazka kolektiboak.

Hitzarmena sinatu dutenek konpromisoa hartu dute lehenik eta behin elkarrizketan saiatzeko, neurri edo jarrera kolektibo liskartsurik hartu aurretik, 70. artikulua aipatzen duen batzordean erabakitako epeen inguruan.

**7. artikulua.**– Akordioa aplikatzeko printzipioak. Berehalakotasuna eta lehentasuna.

1.– Hitzarmena sinatu duten alderdiek hitz ematen dute hitzarmena berehala eta zuzenean aplikatzeko, eta testuan adostutako baldintzak aldatzea eragin dezakeen jarrerarik ez bultzatzeko.

2.– Akordio honetan jasotako artikulua eta xedapenak aplikatuko dira beste edozeinen aurretik; testu honetan aurreikusi ez diren kontuetan, indarrean dauden araudi ordezailea aplikatuko da.

## I. TITULUA

### ORDAINSARIAK PAREKATZEA

#### LEHENENGO KAPITULUA ARAUBIDE OROKORRA

**8. artikulua.**– Urteroko lansari-igoera.

Igoera autonomia-erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorrean erabakitako moduan eta unean aplikatuko da, edo Eusko Jaurlaritzak administrazio orokor guztirako zehazten duen moduan eta unean.

**9. artikulua.**– Mailak aitortzea.

Sinatzaileek aitortzen dute justizia-administrazioak izaera berezia daukala, eta Euskal Administrazio Publikoarekiko alde bereizgarriak aintzatesten dituzte.

2.– En particular, a efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas, global y conjuntamente, vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su conjunto y contexto, ni podrá pretenderse la aplicación de parte de su articulado, excluyendo el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

3.– La Administración se compromete a dotar de los presupuestos y medios materiales y personales para que el contenido de este acuerdo se lleve a efecto.

**Artículo 5.**– Interpretación sistemática e integradora.

El contenido, significado y extensión de las condiciones establecidas en el Acuerdo, deberán interpretarse, entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pudiere contener no llegaren a perturbar el recto sentido de lo pactado.

**Artículo 6.**– Conflictividad colectiva.

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de adoptar cualquier medida o actitud conflictiva colectiva con los plazos que se adopten en la Comisión a que hace referencia el artículo 70.

**Artículo 7.**– Principios de aplicación del Acuerdo. Inmediación y Preferencia.

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

2.– Los artículos y disposiciones que contiene el Acuerdo se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera y, en todo lo no previsto en el mismo, será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

## TÍTULO I

### EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA

#### CAPÍTULO PRIMERO RÉGIMEN GENERAL

**Artículo 8.**– Incremento Retributivo Anual.

Este incremento se aplicará en los mismos términos y momentos que se acuerde en la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma o se determine por el Gobierno Vasco para el conjunto de la Administración General.

**Artículo 9.**– Reconocimiento de niveles.

Las partes firmantes reconocen el carácter singularizado de la Administración de Justicia y valoran los aspectos diferenciadores con la Administración Pública Vasca.

Horrenbestez, eta lanpostuen monografietan sarzen diren zeregin eta atazen balorazioa alde batera utzita, honako maila minimoak aitortuko zaizkie Euskadiko justizia-administrazio funtzionarioei:

- Kudeaketa-kidegoa: EAEko administrazio orokorreko IV-C maila.
- Izapidetze-kidegoa: EAEko administrazio orokorreko V-C maila.
- Sorospen-kidegoa: EAEko administrazio orokorreko VII-A maila.

Administrazio orokorrean aplikatzekoak diren iguera berak aplikatuko zaizkie.

**10. artikulua.**– Mailak berdintzea, eta Bulego Judizial berria.

1.– Maila horiek apurka eta programa baten arabera txertatuko dira, Bulego Judizial berria jartzeko egutegiaren arrastoan. Honela:

- 2010eko maiatza: IV-C, V-C eta VII-A mailen % 23, langile guztiei.
- 2011ko urtarrila: IV-C, V-C eta VII-A mailen % 35, langile guztiei.
- 2012ko urtarrila: IV-C, V-C eta VII-A mailen % 80, langile guztiei.
- 2013ko urtarrila: IV-C, V-C eta VII-A mailen % 100 eta balorazioaren ondoriozkoak, langile guztiei.

2.– Ordaintzeko formulak ordainsarien doikuntza guztiak hartu beharko ditu kontuan, postu generiko guztietan zenbateko berdina ordaintzeko, estatuko osagarri finkoetan dauden aldeak alde (IVML, SCACE, Bake Epaitegietako Idazkariak).

**11. artikulua.**– Aparteko ordainsarien zenbatekoa.

2010. eta 2011. urteetarako gehituko dira Mahai Orokorraren akordioko 3. ataleko puntuak (ordainsariak) eta aparteko ordainsariei dagozkien puntuak. Aparteko ordainsariei buruzkoek justizia-administrazio araudi espezifikora jotzen dute zehatz-mehatz, eta, aurrerantzean, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, EAEko administrazio orokorreko funtzionarioentzako ezarritakoaren arabera arautuko da puntu hau.

**12. artikulua.**– Antzinasuna.

Berdin-berdin aplikatuko zaizkie Justizia Ministerioak hirurtekoetarako zehaztutako kopuruak Medikuei, Forentse, Prozesuko eta Administrazio Kudeaketa, Prozesuko eta Administrazio Izapidetzea eta Laguntza Judizialeko kidegoetako karrerako funtzionarioei nahiz bitarteko funtzionarioei; kopuru horiek handiagoak dira Eusko Jaurlaritzak erkidegoetako

En consecuencia, y sin perjuicio de la valoración de las funciones y tareas incluidas en las monografías de los puestos de trabajo se reconocen los siguientes niveles mínimos a los funcionarios de la Administración de Justicia en el País Vasco:

- Cuerpo de Gestión: nivel IV-C de la Administración General de la CAE.
- Cuerpo de Tramitación: nivel V-C de la Administración General de la CAE.
- Cuerpo de Auxilio: nivel VII-A de la Administración General de la CAE.

Se aplicarán los incrementos que a la Administración General se apliquen.

**Artículo 10.**– Incorporación de niveles y Nueva Oficina Judicial

1.– La incorporación de dichos niveles se efectuará de manera programada y progresiva, acorde al calendario de implantación de la Nueva Oficina Judicial, de la manera siguiente:

- Mayo de 2010: 23% de los niveles IV-C, V-C y VII-A a toda la plantilla.
- Enero 2011: 35% de los niveles IV-C, V-C y VII-A a toda la plantilla.
- Enero 2012: 80% de los niveles IV-C, V-C y VII-A a toda la plantilla.
- Enero 2013: 100% de los niveles IV-C, V-C y VII-A y los que resulten de la valoración a toda la plantilla

2.– La fórmula de pago, deberá contener los ajustes retributivos para que en todos los puestos genéricos se abone la misma cantidad, independientemente de las diferencias existentes en los complementos fijos estatales (IVML, SCACE, Secretarios de Juzgados de Paz).

**Artículo 11.**– Cuantía de las pagas extraordinarias.

Se incorporan para los años 2010 y 2011 los puntos del apartado 3 (retribuciones) del acuerdo de Mesa General, y relativos a las pagas extras, que remitían expresamente a la Administración de Justicia a su normativa específica, rigiéndose este punto en lo sucesivo y durante la vigencia del presente acuerdo conforme a lo estipulado para los funcionarios de la Administración General de la CAE.

**Artículo 12.**– Antigüedad.

Se mantendrá la aplicación a los funcionarios de carrera e interinos de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, de las cuantías de los trienios específicos determinados por el Ministerio de Justicia, superiores a los que abona el Gobierno Vasco a los funcionarios autonómicos,

funtzionarioei ordaintzen dizkietenak baino, halere, ez da inongo kenketarik egingo gainerako ordainsari osagarrietan.

**13. artikulua.**— Lansari-egitura.

1.— Justizia-administrazioko langileen ordainsariak egitura hauxe dauka: oinarritzko ordainsariak (oinarritzko soldata eta hirurtekoak) eta ordainsari osagarriak. 9. eta 10. artikuluek aginduta egin behar den ordainsari-igoerari dagokiona ordainsari osagarri fin-koen bidez ordainduko da, hainbanatuta.

Horretarako, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, berariazko osagarrian eta produktibitatearen osagarrian emango da kopuru hori. Honela:

2.— Berariazko osagarria. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, gaur egungo ordainsari osagarriaren % 40 ordainsari osagarri finkoak handitzeko izango da, bai eta 9. eta 10. artikuluetan adostutako mailetara txertatzeagatik apurka lortuko diren ordainsari-igoerak ere.

3.— Produktibitatearen osagarria. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, osagarri hau aplikatuko da eta soil-soilik Bulego Judizial eta Fiskal Berriaren adierazle eta helburuak betetzea izango du helburua, eta gaur egungo ordainsari osagarriaren % 60 izango du muga. Adierazle eta helburu horiek zeintzuk izango diren, zentral sindikalekin negoziatuta erabakiko da.

4.— 2013. urteko maiatzaren 30etik aurrera, aurreko osagarrietatik etorritako zenbateko finkatuak Euskadiko administrazio orokorrean aplikatzen denaren arabera aplikatuko eta banatuko dira; horixe izango da parekatzeko azkeneko urratsa.

**14. artikulua.**— Ordezpenak.

Kidego berdineko funtzionarioen artean ordezkapenak egiteko araubidea eta goiko hurrengo kidegoan ordezkapenak egiteko araubidea, biak ere, sindikatuekin negoziatu beharko dira.

BIGARREN KAPITULUA  
LANPOSTUEN BALORAZIOA

**15. artikulua.**— Lanpostuen monografiak.

1.— Lanpostuen behin betiko balorazioa justizia-administrazioko lan egiten duten kidegoen lan-monografiekin Balorazio Eskuliburua aplikatuta egingo da.

Gaur egungo epaitegi eta auzitegietako lanak, salbuespenak salbuespen, ez ditu bereizten kidego ba-koitzaren ataza eta zereginak; elkarrekin nahasten dira eta batzuek besteei gaina hartzen diete.

sin efectuar ninguna absorción en el resto de las retribuciones complementarias.

**Artículo 13.**— Estructura retributiva.

1.— La estructura retributiva del personal de la Administración de Justicia se compone de retribuciones básicas (sueldo base y trienios) y complementarias. El abono de las cantidades correspondientes al incremento salarial en aplicación de los artículos 9 y 10, se distribuirá entre las retribuciones complementarias fijas.

A tal efecto y durante la vigencia del presente acuerdo se distribuirá entre el complemento específico y de productividad, en la manera que se recoge en los siguientes puntos:

2.— Complemento específico. Durante la vigencia del presente acuerdo, el 40% del actual complemento retributivo incrementará las retribuciones complementarias fijas, junto con los sucesivos incrementos retributivos provenientes de la incorporación a los niveles pactados en los artículos 9 y 10.

3.— Complemento de productividad. Durante la vigencia de este acuerdo, se aplicará este complemento y estará exclusivamente vinculado al cumplimiento de los indicadores y objetivos de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal, y se limitará al 60% del actual complemento retributivo. Dichos indicadores y objetivos serán negociados con las centrales sindicales.

4.— A partir del 30 de mayo de 2013 las cuantías, ya consolidadas, provenientes de los anteriores complementos, se aplicarán y distribuirán de acuerdo con lo se aplique en la Administración General de Euzkadi, como paso final de equiparación.

**Artículo 14.**— Sustituciones.

El régimen de sustituciones entre funcionarios del mismo cuerpo, así como el régimen de sustituciones en un cuerpo inmediatamente superior será objeto de negociación sindical.

CAPÍTULO SEGUNDO  
VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

**Artículo 15.**— Monografías de los puestos de trabajo.

1.— La valoración definitiva de los puestos de trabajo tendrá lugar a través de la aplicación del Manual de Valoración a las monografías de trabajo de los diferentes Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

El desempeño del trabajo en los Juzgados y Tribunales actualmente existentes no diferencia, salvo excepciones, las tareas y funciones de cada uno de los Cuerpos, de tal modo que las mismas se entremezclan y se superponen.

2.– Aldeen artean monografia batzuk prestatuko dira, bertan azalduko eta zehaztuko dira kidego ba-koitzari legez edo antolakuntzagatik dagozkion zeregin eta ataza guztiak, espezifikoko nahiz partekatuak. Hala, Bulego Judizial eta Fiskal berriko lanpostuen balorazioak benetan kontuan hartuko ditu zeregin eta ataza horiek, eta euskal administrazio publikoko batez besteko mailekin parekatzeko moduko ordainsari eta banaketa izango dute lanpostuek.

**16. artikulua.**– Lanpostuen balorazioa egiteko egutegia.

Sinatu duten aldeek egutegi hau betetzeko hitza eman dute:

2011ko bigarren seihilekoan negoziatuko da lanpostu-zerrendan agertzen diren lanpostuen Balorazio Eskuliburuan zein irizpide sartuko diren; aldeen artean adostuko da, euskal administrazio orokorreko Balorazio Eskuliburua oinarri hartuta.

2012. urtean lanpostu guztiak baloratuko dira.

**17. artikulua.**– Lanpostuen balorazioaren emaitza.

Baldin eta, lanpostuen balorazioa egin ondoren, emaitzek adierazten badute lanpostuei ordainsari-maila altuagoa dagokiela, aldatu egingo zaie maila, eta altuagoa jarri.

**18. artikulua.**– Mediku Forentseen lanpostuen balorazioa.

Mediku Forentseen kasuan, 2010. urtean bertan hasita, lanpostuen balorazioa egiteko negoziazio-prozesuari ekingo zaio, betetzen duten zereginarekin bat datorren ordainsaria jartzeko.

#### HIRUGARREN KAPITULUA LANPOSTU BEREIZIAK

**19. artikulua.**– Lanpostu bereizien osagarria, buruzagitzaren arabera.

1.– Justizia eta Herri Administrazioako Sailak, hasiera batean, 72 lanpostu berri sortuko ditu Bulego Judizial eta Fiskal berriko lanpostu-zerrendarako.

2.– Ardura-lana dela-eta bereizturik dauden lanpostuetarako osagarriek beren horretan jarraituko dute, III. Akordioan zehazturik dauden kopuruetan, hari eta balorazioa egin arte. Momentu horretatik aurrera, balorazioak ematen duen lansari-mailak agintzen duena bete beharko da, baina, edonola ere, III. akordioan aitortutako gutxienezko kopuru hauek bermaturik egongo dira, beti:

2.– Se elaborarán entre las partes unas monografías en las que las funciones y tareas específicas o compartidas que tanto legal como organizativamente puedan corresponder a cada Cuerpo sean explícitas y concretas, de manera que se posibilite una valoración de los puestos de trabajo en la nueva oficina judicial y fiscal acorde al desempeño efectivo de las mismas y una equivalencia retributiva y distributiva similar a la media de niveles en la administración pública vasca.

**Artículo 16.**– Calendario de la valoración de los puestos de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a cumplir el siguiente calendario:

Durante el segundo semestre de 2011 se negociarán los criterios del Manual de Valoración de los puestos de trabajo que figuren en la RPT, pactado entre las partes, tomando como referencia el Manual de Valoración de la Administración General Vasca.

Durante el año 2012 se procederá a la valoración de todos los puestos de trabajo.

**Artículo 17.**– Resultado de la valoración de los puestos de trabajo.

Si como resultado de la valoración de los puestos de trabajo resultasen niveles retributivos mayores se procederá a su aplicación.

**Artículo 18.**– Valoración de los puestos de trabajo de los Médicos Forenses.

Respecto a los Médicos Forenses se iniciará durante el año 2010 un proceso negociado y valorativo de los puestos de trabajo que posibilite la adecuación retributiva acorde con las funciones que los mismos desempeñan.

#### CAPÍTULO TERCERO PUESTOS SINGULARIZADOS

**Artículo 19.**– Complemento para los Puestos Singularizados por razón de la Jefatura.

1.– El número de los puestos que se incorporarán a la Relación de Puestos de Trabajo –RPTs– en la nueva organización de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal proyectada por el Departamento de Justicia y Administración Pública se fija, en principio, en 72.

2.– Subsistirá el complemento para los puestos singularizados por razón de la jefatura en las cuantías determinadas en el III. Acuerdo, hasta tanto se proceda a la valoración de dichos puestos, momento en el cual se estará al nivel retributivo consecuencia de dicha valoración, garantizándose en todo caso los siguientes importes mínimos reconocidos en el III. Acuerdo:

17 funtzionario edo gehiago dauzkan unitateko erantzukizuna daukaten kudeatzaileak:	2.716,18 €
9-16 funtzionario dauzkan unitateko erantzukizuna daukaten kudeatzaileak:	2.457,50 €
Gehienez 8 funtzionario dauzkan unitateko erantzukizuna daukaten kudeatzaileak:	2.198,81 €

## II. TITULUA

## BULEGO JUDIZIAL ETA FISKAL BERRIA ERATZEA

**20. artikulua.**– Egonkortasuna eta malgutasuna.

Bulego Judizial eta Fiskal berria akordio honek indarrean dirauen bitartean eratuko da; baina zenbait baldintza beharrezko izango dira bulegoa egonkorra eta normalizatua izateko. Horrekin batera, aldi hau ez denez behin betirako, metodo eta formula malguak jarri behar dira proban, gero zer edo zer aldatu beharra baldin badago ere.

**21. artikulua.**– Fede ona eta zerbitzu publikoa.

Akordio hau sinatu dutenek konpromisoa hartu dute fede onez jokatzeko akordioari lotutako edozer-tan, eta egonkortasuna ematen ahalegintzeko, Bulego Judizial eta Fiskal Berriaren apurka-apurkako ezarpena aurreikusitako epeen barruan egin dadin eta inongo distortsiorik gabe errotu dadin. Elkarrekiko konfian-tzak eta fede onak izan behar dute akordio hau landu eta aplikatzen segitu beharreko arrastoa. Horrez ez du esan nahi akordio beti beteko denik edo edukiaren interpretazio erregresiborik ez denik egingo; horregatik, neurriak hartzea aurreikusita dago halakoetarako.

**22. artikulua.**– Zeregin berriak hartzea eta orain artekoak banatzea.

1.– Bulego Judizial eta Fiskal berrian, orain artekoan baino zehatzago banatura egongo da Euskadiko justizia-administrazioako kidego bakoitzak zein zeregin eta ataza egin behar duen, bai eta kidego bakoitzak zer ataza beti izango dituen ere, nagusiki, kudeatzaile arduradunak betetzekoak.

2.– Botere Judizialaren Lege Organikoak eta bes-telako lege prozesalek zehatz-mehatz jasotzen ez dituzten zeregin eta atazak kidego jakin bati egotzi ahal izango zaizkie, negoziatzen jardun eta gehiengo sindikalarekin adostu eta gero, administrazioak bere burua antolatzeko printzipioarekin bat etorriz.

**23. artikulua.**– Kudeatzaile arduraduna.

1.– Kudeaketa sistemiko eta kalitatezkoa sartzea berrikuntza nabarmena izango da Euskadiko justizia-administrazioan, eta derrigor ekarriko du beharrezko prestakuntza ematea eta Bulego Judizial eta Fiskal berria ezartzeko oztupo izango ez den esperimentatzeko epea jartzea.

Gestores Resp. Unid. con 17 o más funcionarios:	2.716,18 €
Gestores Resp. Unid. de 9 a 16 funcionarios:	2.457,50 €
Gestores Resp. Unid. hasta 8 funcionarios:	2.198,81 €

## TÍTULO II

## IMPLANTACIÓN DE LA NUEVA OFICINA JUDICIAL Y FISCAL

**Artículo 20.**– Estabilidad y flexibilidad.

La implantación de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal, que se desarrollará a lo largo de la vigencia del presente acuerdo, necesita de una serie de condiciones que propicien su estabilidad y normalización. Al mismo tiempo, siendo un periodo transitorio, deben experimentarse métodos y fórmulas flexibles y que no imposibiliten cambios que puedan resultar necesarios.

**Artículo 21.**– Buena fe y servicio público.

Los firmantes del presente acuerdo se comprometen a actuar de buena fe en lo que se refiere al mismo y al mantenimiento de la estabilidad necesaria para que la progresiva implantación de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal se efectúe en los plazos previstos y su consolidación se lleve a efecto sin distorsiones. La confianza mutua y la buena fe registrarán en el desarrollo y aplicación del presente acuerdo. Ello no supone la renuncia a la adopción de medidas en caso de incumplimiento o reinterpretación del contenido de manera regresiva por alguna de las partes.

**Artículo 22.**– Asunción de nuevas tareas y reparto de las actuales.

1.–La Nueva Oficina Judicial y Fiscal conlleva un reparto más específico que el actual de la funciones y tareas que cada cuerpo de la Administración de Justicia en Euskadi ha de desempeñar, así como la asunción de nuevas tareas de los distintos Cuerpos, centradas en su mayoría en el gestor responsable.

2.– Las funciones y tareas que no se encuentren específicamente recogidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás leyes procesales podrán adjudicarse, previa negociación y con acuerdo de la mayoría sindical, en aplicación del principio de la autoorganización de la Administración, a un determinado Cuerpo.

**Artículo 23.**– Gestor responsable.

1.– La introducción de una gestión sistémica y de calidad supone una gran innovación en la Administración de Justicia en Euskadi, que necesariamente ha de plasmarse en la formación necesaria y en un periodo de experimentación que no obstaculice el avance de la implantación de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal.



2.– Hala bada, egoki ikusi dugu, eta halaxe adostu dute akordioa sinatu duten aldeek, ez egitea kudeatzaile arduradun lanposturako lekualdatze-lehiaketa espezifikorako deialdirik Bulego Judizial eta Fiskal berria erabat ezarrita dagoen arte (gutxi gorabehera, 2013ko ekaina), eta, bien bitartean, postu horiek zerbitzu-eginkizunetan hornitzea. Zerbitzu-eginkizun horien oinarriak ere negoziatuta erabakiko dira.

3.– Bulego Judizial eta Fiskal berria ezartzeko fase hori amaitzen denean, lanpostu berezituentzako diseinatutako lekualdatze-lehiaketara aterako dira lanpostuok.

**24. artikulua.**– Ezagutza-mailak.

Prestakuntza izango da Bulego Judizial eta Fiskal berriaren oinarrietako bat. Tutore-prestatzaileen poltsa bat sortuko da prestakuntza emateko eta lanpostu konkretu bakoitzerako egokitzen laguntzeko, bereziki, kudeaketako eta izapidetzeko kidegoetako funtzionarioentzako; horixe izango da ezagutza-fluxua diseinatzeko abiaburua.

**25. artikulua.**– Bulego Judizial eta Fiskal Berrirako prestakuntza-plan berezia.

53., 54., eta 55. artikuluetan aipatzen diren prestakuntza-plan ez gain, prestakuntza-plan berezia sortuko da Bulego Judizial eta Fiskal Berrirako; zehazki, arlo hauek jorratuko ditu:

1.– Bulego Judizial eta Fiskal Berrirako prestakuntza berezia, orokorra eta derrigorra, honako hiru ikuspegi hauek lantzeko:

- a) Bulego judizial berriaren aurkezpena egitea.
- b) Prozesuei buruzko prestakuntza, batez ere, jurisdikzio zibilaren arloko prestakuntza prozesala,
- c) Lan-taldeak.

Prestakuntza prozesala, erakunde guztian izango duen eraginagatik, bakarka egingo da.

2.– Kudeatzaile arduradunentzako prestakuntza berezia, orokorra eta derrigorra, bi arlotan zentratua:

- a) Kalitatezko Kudeaketaren metodologia, tresnak, ereduak eta teknikak.
- b) Zuzendari-gaitasuna, lidergoa eta lan-taldeak eramaten jakitea.

**26. artikulua.**– Lan egiteko protokoloa.

Lan egiteko protokoloak derrigor betetzekoak direnez, zentral sindikalek konpromisoa hartu dute erabakiko dituzten zeregin eta atazak ere protokolo horietan sartzeko.

**27. artikulua.**– Kalitatearen kudeaketako sistemak ezarri eta errotzea.

Akordio hau sinatzen dutenek konpromisoa hartzen dute kalitatearen kudeaketako sistema bat diseinatu, ezarri eta errotzeko, denen artean adostuta; herritarren eta Euskadiko justizia-administrazioaren

2.– En consecuencia, se estima conveniente, y así lo acuerdan las partes firmantes que hasta tanto no se complete la implantación de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal, estimada en junio de 2013, no se convocarán concursos de traslados específicos para gestor responsable, cubriéndose dichos puestos de trabajo a través de comisiones de servicio, cuyas bases se negociarán.

3.– Una vez finalizada dicha fase de implantación de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal estos puestos serán objeto de concurso de traslados específicos diseñados para los puestos singularizados.

**Artículo 24.**– Circulación del Conocimiento.

La formación será uno de los pilares de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal. La configuración de una bolsa de tutores-formadores encaminada a la formación y adaptación al puesto concreto de trabajo, singularmente de los funcionarios de los cuerpos de gestión y tramitación, será el motor a través del cual se diseñe la circulación del Conocimiento.

**Artículo 25.**– Plan de Formación específico para la Nueva Oficina Judicial y Fiscal.

Además de los diversos Planes de Formación a que se hace referencia en el artículo 53, 54 y 55, se desarrollará un Plan de Formación específico para la Nueva Oficina Judicial y Fiscal en los siguientes ámbitos:

1.– Formación específica para la Nueva Oficina Judicial y Fiscal, de carácter global y obligatorio, que abarcará los tres enfoques siguientes:

- a) Presentación de la nueva oficina judicial,
- b) Formación procesal, con especial relevancia de la formación procesal en jurisdicción civil, y
- c) Equipos de trabajo.

La formación procesal, dado su impacto en toda la organización, se acometerá de manera unitaria.

2.– Formación específica dirigida a los Gestores Responsables de carácter amplio y obligatorio y enfocada a dos áreas:

- a) Metodología, herramientas, modelos y técnicas de la Gestión de Calidad y
- b) Habilidades directivas, liderazgo y conducción de equipos.

**Artículo 26.**– Protocolos de Actuación.

Siendo los protocolos de actuación de obligado cumplimiento, las centrales sindicales se comprometen a trabajar para que las funciones y tareas que se acuerden se trasladen a esos protocolos.

**Artículo 27.**– Implantación y consolidación de sistemas de gestión de calidad.

Las partes firmantes se comprometen al diseño así como a la implantación y consolidación acordada de un sistema de gestión de calidad dirigido esencialmente a dar respuesta a las necesidades de los ciuda-

erabiltzailearen premiei erantzuteko, batez ere. Premia horiek zein diren identifikatzeko, adierazle-taula bat erabiliko eta beteko da. Sistema horrek etengabe eta ganoraz hobetzeko (urteko helburuak lortuz, besteak beste) eta justizia azkar, eraginkor eta ganorazkoa izateko beharrezko metodologia ekarri behar du.

### III. TITULUA

#### LAN-BALDINTZAK PAREKATZEA

##### **28. artikulua.**– Lan-egutegia.

1.– Lan-eguna nola banatu eta ordutegiak nola izango diren lan-egutegiak zehaztuko du. Urtero berria onartu beharko da; Euskal Autonomia Erkidegoan, Bulego Judizial eta Fiskalaren zuzendaritzak onartu behar du, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiak aldeko txostena ematen duenean, sindikatu-erakundeekin negoziatu ondoren (hala agintzen du Botere Judizialari buruzko uztailaren 1eko 6/1985 Lege Organikoaren 500.4 artikulua).

2.– Euskal Autonomia Erkidegoan lan egiten duten justizia-administrazioko funtzionarioen lan-egunaren banaketa eta ordutegiak zehaztea bere burua antolatzeke daukan ahalmenaren adierazpena da. Ahalmen horren helburua da unitate bakoitzari jarri zaizkion helburuak behar bezala eta ganoraz betetzeko, herritarrei hobeto kasu egiteko eta zerbitzu publikoek fin funtzionatzeko beharrezko neurri egokiak jartzea. Langileen baldintzak hobetzea ez ezik, interes orokorrei behar bezala erantzutea, horixe lortu behar da.

3.– Justiziako Estatutuko Idazkaritzak 2005eko uztailaren 15ean emandako ebazpenak arautzen du justizia-administrazioan lan egiten dutenen lan-jardun orokorrak zenbat iraungo duen, bai eta dedikazio berezia daukan jardunak zenbateko iraupena duen ere (2005eko abuztuaren 10eko BOE, 190. alea).

##### **29. artikulua.**– Urteko lanaldia eta lanaldi-mota.

1.– Urteko lanaldia 1.625 ordukoa izango da, lan egindako egun modura harturik bederatziz baimen-egun. Hortaz, 1.557 lan-ordu izango dira benetakoak urtean, eta urtean-urtean egokitu egingo dira autonomia-erkidegoko administrazio orokorrak egindako lan-egutegira. Orokorrean lanaldia jarraia izango da, akordio honetan edo akordioa garatzeko araudian jasotako salbuespenak salbuespen.

2.– Urteko lan-ordutegia benetako lanari dagokiola ulertzen da; hortaz, dagokion egutegian ezartzen den lanaldi arrunta hasten denetik amaitzen den arte egon behar du bere postuan langile bakoitzak.

danos y demás usuarios de la Administración de Justicia en Euskadi identificadas a través de un cuadro de indicadores, cuyo cumplimiento se llevará a efecto. Dicho sistema desarrollará la metodología necesaria para una mejora continua efectiva basada, entre otros aspectos, en la consecución de objetivos anuales y para la obtención de una justicia ágil, eficaz y eficiente.

### TÍTULO III

#### EQUIPARACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

##### **Artículo 28.**– Calendario Laboral.

1.– La distribución de la jornada de trabajo y la fijación de los horarios se determinarán a través del calendario laboral, que, con carácter anual, corresponde aprobar a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal en el ámbito de esta Comunidad Autónoma de Euskadi, previo informe favorable del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las Organizaciones Sindicales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 500.4, de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

2.– La distribución de la jornada de trabajo y la fijación de los horarios del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma de Euskadi constituyen una manifestación de su potestad auto-organizativa, cuya finalidad última será el establecimiento de medidas adecuadas para un cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos asignados a las diferentes unidades y servicios, una mejor atención a la ciudadanía y un buen funcionamiento de los servicios públicos. La voluntad de mejorar las condiciones de trabajo del Personal se ha de poder compatibilizar con la satisfacción de los intereses generales.

3.– La Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, regula la duración de la jornada general de trabajo, así como la jornada en régimen de dedicación especial, para todo el Personal al Servicio de la Administración de Justicia –BOE n.º 190, de 10 de agosto de 2005–.

##### **Artículo 29.**– Jornada de trabajo anual y tipo de jornada.

1.– La jornada de trabajo será de 1.625 horas anuales, considerando y comprendiendo nueve días de permiso como trabajo -1.557 horas anuales de trabajo efectivo anualmente y que se irán ajustando anualmente al calendario de la Administración General de la Comunidad Autónoma, siendo el régimen de jornada continua, salvo las excepciones previstas en este Acuerdo o en su regulación de desarrollo.

2.– La jornada anual de trabajo se entiende de trabajo efectivo, por lo que el personal estará en su puesto de trabajo al inicio y hasta el final de la jornada ordinaria que se estableciere en el calendario respectivo.

3.– Bertako jai-egunak (abenduarien 24a eta 31 barne) nola banatu diren eta hartutako opor-egunak kontuan hartuta, soberan dauden orduak doitu eta urteko 1.557 orduko lanaldia osatu artekoa sindikatuekin negoziatuko da lan-egutegia prestatzean.

**30. artikulua.**– Eguneko benetako lanaldia, ordutegiak eta malgutasuna.

1.– Justizia-administrazioko Bulego Judizial eta Fiskaletan eta beste zerbitzuetan, lanaldia, gehienez ere, benetako hogeita hamazazpi ordu eta erdikoa izango da asteen, batez beste, urte osoa kontuan hartuta.

2.– Ordutegiaren zati finkoa, derrigor lanpostuan egon beharreko denbora, bost ordu eta hogeita hamar minutu izango dira eguneroko; goizeko zortzi eta erdietatik hasi eta ordu bi eta erditara bitartean egin behar dira, astelehenetik ostiralera.

3.– Ordutegiaren zati malgua 07:30-17:00 bitartean har daiteke. Ordutegiaren zati honetan, ordutegiaren zati finkoa –eguneko bost ordu eta erdi– eta gainerako lanaldia –eguneko zazpi ordu eta erdi– sartzen dira, hilabete osoa kontuan hartuta. Urteko lan-egutegian adierazita egongo da: hileka-hileka, hil bakoitzean derrigor bete beharreko orduak zehaztuko dira, hilabete bakoitzeko jaiak kontuan hartuta.

4.– Lanaldiaren barruan, orokorrean, hogeita hamar minutuko lan-etena egin ahal izango da, lanaldia hasi eta bigarren ordutik aurrera. Eten horixe baka-rrik egin daiteke egunean, eta lan eginda bezala hartuko da. Etena ezin da diruz konpentsatu, eta gero hartzeko ere ezin da pilatu. Hori horrela dela, lantokiko arduradunak hartu behar du erantzukizuna herritarrei kasu egiteko zerbitzua, eta lantoki bakoitzeko funtzionamendu-baldintza orokorrek, beren horretan, ondo, jarrai dezaten; beharrezkoa bada, ekitea go-goan, atsedena hartzeko txandak ere erabaki ditzake.

5.– Organo, bulego eta zerbitzuetan, herritarrei nahiz profesionali kasu egiteko ordutegia 09:00-14:00 bitartean da; betiere, Botere Judizialaren Lege Organikoaren 188. artikulua jendeari kasu egiteko ezartzen duen modua errespetatuz. Ordutegi hori lantokien kanpoan argi eta garbi adierazi behar da, nabarmenduta. Hala eta guztiz ere, herritarrei kasu egiteko zerbitzuetan eta dokumentuak aurkezteko erregistroetan, 09:00 eta 15:00 bitartean ere herritarrei behar bezala kasu egiteko nahiko langile badago-ela ziurtatu beharko da, behar diren txandak eginda. Lekuren batean herritarrei kasu egiteko zerbitzua eta dokumentuak aurkezteko erregistroa toki bera badira,

3.– En función de la distribución de los días festivos locales incluidos el 24 y 31 de diciembre como festivos y de los períodos vacacionales disfrutados, así como el ajuste de horas sobrantes hasta el cumplimiento de la jornada anual de 1.557 horas se negociará con las Organizaciones Sindicales en el calendario laboral.

**Artículo 30.**– Jornada efectiva diaria, horarios y flexibilidad.

1.– La duración máxima de la jornada de trabajo en las Oficinas Judiciales, Fiscales y Servicios de la Administración de Justicia, será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2.– La parte fija del horario, de obligada presencia, será de cinco horas y treinta minutos diarios, a realizar en la franja horaria que discurre desde las ocho treinta a las catorce treinta, de lunes a viernes.

3.– La parte flexible del horario se distribuirá en la franja horaria comprendida entre las 07:30 y las 17:00 horas. Esta parte del horario está constituida por la parte fija del horario –cinco horas y treinta minutos diarios– y el resto de la jornada –siete horas y treinta minutos diarios– en cómputo mensual, que se indicará en el Calendario Laboral anual en el que se fijaren los cómputos mensuales de obligado cumplimiento a la vista de las fiestas correspondientes de cada mes.

4.– Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar, con carácter general, a partir de la segunda hora de haber iniciado dicha jornada, de una única pausa diaria por un período de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para su disfrute posterior. En este orden de cosas, el responsable del centro de trabajo deberá velar para que, durante esta pausa, el servicio de atención al público, así como las condiciones generales de funcionamiento de cada centro de trabajo, quedaren debidamente garantizados, organizando, si fuere preciso, con criterio de equidad los turnos correspondientes.

5.– El horario de atención al público y a los profesionales en los Órganos, Oficinas y Servicios Judiciales, será de 09:00 a 14:00 horas, respetando, en todo caso, el horario de audiencia pública fijado en la forma determinada en el artículo 188 LOPJ. Dicho horario se dará a conocer de un modo ostensible y preeminente en la parte exterior de los centros de trabajo. Ello no obstante, en los Servicios de Atención al Ciudadano y en los Registros de Presentación de Documentos se asegurará mediante los mecanismos de rotación correspondientes, la existencia de personal suficiente para la atención al público de 09:00 a 15:00 horas. En aquellos lugares en los que

multzo bakarra bailiran egin beharko dituzte txandak zerbitzu bateko eta besteko funtzionarioek.

6.– Larunbatak ordutegi malguaren tartetik kanpo daude, Euskadin bulego judizialak itxita egoten dira eta larunbatetan. Halere, arau horren gainetik dago Botere Judizialaren Lege Organikoaren 182.1 artikulua bigarren paragrafoak agintzen duena, alegia, araubide bidez larunbatak lan-egun izenda daitezkeela, egintza judizialerako. Araubide horrek ezingo ditu oztopatu larunbatetan eman beharreko zerbitzuak eta organo jurisdikzionalen zerbitzuak edo guardian egon behar duten justizia-administrazioaren beste zerbitzuak (Botere Judizialaren Lege Organikoaren 501. artikulua xedatuta).

**31. artikulua.**– Lanaldia eta ordutegiak kontrolatu beharra.

1.– Indarrean dagoen legeak aginduta, Giza Baliabideen Antolamenduko zuzendariak instrukzio bat eman zuen 2009ko otsailaren 4an, Euskal Autonomia Erkidegoko justizia-administrazioaren arloan ezarrita dauden lanaldia eta ordutegiak betetzen direla ziurtatzeko kontrol-sistemari buruz. Instrukzio horrek kontrol-baliabide mekanizatuak erabiltzeko eta gora-beherak justifikatzeko arau zehatzak jartzen ditu, eta baliabide mekanizaturik ez daukaten egoitza judizialetan jarri beharreko kontrol-sistema ere zehazten du.

2.– Ordutegia ondo betetzen den jakiteko ohiko kontrolaz gain, Bulego Judizial eta Fiskaleko zuzendaritzak aukeran izango du, baita ere, langileak bertan dauden ikusteko kontrol konkretuak egiteko, egoki iruditzen zaion eran; horretarako, Euskal Autonomia Erkidegoan kokatutako organo judizialerara joateko araubidea finkatuko du, arlo zehatz horretarako jarritako lanaldia eta ordutegiak behar bezala betetzen direla ziurtatzeko.

3.– Inongo arrazoirik gabe, ordutegia betetzeari uzten bazaio, edo ez bada fitxatzeko edo txartel magnetikoa erabiltzeko obligazioa betetzen edo ez badira funtzionarioentzako jarritako bestelako kontrolak betetzen, orduan, indarrean dagoen araudian jasotako zehapen-araubidea aplikatuko da.

**32. artikulua.**– Ordutegi etenak eta bereziak.

1.– Uztailaren 1eko 6/1985 Lege Organikoaren IV. tituluko II. kapituluak aukera ematen duenez, jar daitezke ordutegi etenak eta bereziak lanpostuzerrendetan, lantoki jakin batzuetarako, zerbitzu edo organo jurisdikzionalen arabera egoki denean.

coincidieren físicamente el Servicio de Atención al Ciudadano y el Registro de Presentación de Documentos, la rotación se aplicará a los funcionarios de dichos Servicios como una sola unidad.

6.– Los sábados quedan excluidos a efectos de la franja horaria flexible, dado que las Oficinas Judiciales en Euskadi cierran los sábados. Todo ello sin perjuicio de lo que establece el segundo párrafo del artículo 182.1 LOPJ de habilitar, mediante Reglamento, los sábados a efectos de actuaciones judiciales. Dicho régimen se entenderá también sin perjuicio de los servicios que tuvieren que ser atendidos los sábados y de los órganos jurisdiccionales y otros servicios de la Administración de Justicia que hubieren de permanecer en servicio de guardia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 501 LOPJ.

**Artículo 31.**– Control del cumplimiento de jornada y horarios.

1.– En desarrollo de la legislación vigente, se dictó la Instrucción de 4 de febrero de 2009, de la Directora de Recursos Humanos, sobre el Sistema de Control de Cumplimiento de la Jornada y Horarios del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Dicha Instrucción contiene las normas precisas para la utilización de los medios mecanizados de control y para la justificación de incidencias, así como el sistema de control en aquellas sedes judiciales donde no se hubieren instalado dichos medios mecanizados.

2.– Además de los controles ordinarios de cumplimiento del horario, la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal podrá realizar controles concretos o puntuales de presencia a través de los medios que considerare más oportunos, estableciendo la configuración de un régimen de visitas a los órganos judiciales radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi, dirigido, precisamente, a lograr un efectivo cumplimiento de la jornada y horarios establecidos en este concreto ámbito.

3.– El incumplimiento injustificado del horario, así como el fraude de la obligación de fichar y/o de la utilización de la tarjeta magnética u otros mecanismos de control de presencia que se establezcan por parte del funcionario, darán lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido en la normativa vigente.

**Artículo 32.**– Horarios partidos y especiales.

1.– Las Relaciones de Puestos de Trabajo podrán prever, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, la realización de horarios partidos y especiales para determinados lugares de trabajo, siempre que las características de algunos servicios u órganos jurisdiccionales así lo aconsejaren.

2.– Gainerakoen aldean herritar asko hartzen dituzten zerbitzu eta bulegoetan lanaldi etena jar daiteke nahi izanez gero, esate baterako, Erregistro Zibilean eta herritarrei kasu egiteko bulegoan. Horrez gain, arratsaldeko lan-ordutegia jar daiteke Komunikazio eta Exekuzio Egintzen Zerbitzu Orokorrean. Egokitzapen horiek hiru hiriburutan egingo dira, esperimentu moduan lehenik, eta horren ondoren ikusiko da beste partidu judizialetara zabaltzea komeni den ala ez.

Baldin ordutegi eta lanaldi hauek jartzearen ondorioz, langile gehiago hartu beharra suertatuko balitz, sindikatuekin adostu beharko litzateke lehenik.

3.– Ordutegi horiek aldatzeko egin beharreko egokitzapenak, ekonomikoa barne, negoziatu egin beharko dira beti, euskal funtzionario publikoen lanaldi etenaren baldintzak erreferentziatuz hartuta, edo, kasuan kasu, arratsaldeko lanaldiaren baldintzak kontuan hartuta.

**33. artikulua.**– Oporrak eta lanaldiz gain egindako orduen ondorengo egunak.

1.– Bulego Judizial eta Fiskalaren zuzendariaren ebazpen bidez arautuko da justizia-administrazioko funtzionarioei oporrak emateko prozedura eta funtzionarioek oporrak nola disfrutatuko dituzten. Zentral sindikalekin negoziatuko da urteko hilabete guztietatik zenbateko gutxieneko proportzioan egon behar duten langileek lanean, bai eta zenbateko gehieneko proportzioan egon beharko duten lanean abuztuan bulego judizialetan, fiskaletan eta AMEEen, bulego bakoitzaren premiak eta berezitasunak kontuan hartuta.

2.– Akordioa sinatzen dutenek konpromisoa hartzen dute elkarrekin formula bat negoziatzeko, zerbitzu publikoa eskatu gabe, aukera emango duena gai honek bereziki eragiten dien zerbitzuetan ordezkapenak egiteko, zehatzago esateko, Bake Epaitegietan, eta Bulego Judizial eta Fiskaleko Zuzendaritzak baloratu eta onetsitako kasuetan.

3.– 2011. urtetik aurrera, bermatuta egongo da Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean gehiegizko lan-orduengatik ematen diren egun berdinak ematea. Gainera, euskal funtzionario publikoentzat jarritako txandak egokitu egingo dira: Aste Santuen eta Gabonen artean banatuko dira, orokorrean; dena delako izaeragatik edo Idazkari Judizialak, Fiskal buruak edo Klinika Mediku Forentseko Zuzendariordeak behar bezala justifikatutako zerbitzu-premiak dauzkaten bulegoen kasuan ez ezik.

Apurka-apurka egokituko dira gehiegizko lan-orduen egunak eta txandak. 2012. urtean, egun bat gutxiago izango da, eta 2013. urtean beste egun bat kenduko da.

4.– Urtean soberan diren orduak ordutegiaren zati malguan konputatuko dira. Oso-oso kasu berezietan,

2.– Se podrán implantar horarios de jornada partida en aquellos Servicios y Oficinas con especial afluencia de ciudadanos, tales como el Registro Civil y la Oficina de atención al ciudadano. Igualmente se podrán implantar horarios de tarde en el Servicio Común de Actos de Comunicación y Ejecución. Estas implantaciones se efectuarán de forma experimental en las tres capitales, y posteriormente se valorará su extensión a otros partidos judiciales.

Si como consecuencia de la implantación de estos horarios y jornadas se derivase la necesidad de ampliación de plantilla, esta se acordará con la mayoría sindical.

3.– Los aspectos relativos al establecimiento de estos horarios, incluido el económico serán negociados, teniéndose como referencia las condiciones de la jornada partida o, en su caso jornada de tarde, vigentes para los funcionarios públicos vascos.

**Artículo 33.**– Vacaciones y días de exceso horario.

1.– Mediante Resolución de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal se establecerá la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia. Se negociará con las centrales sindicales el porcentaje de permanencia mínima durante todos los meses del año, así como el porcentaje de permanencia máxima durante el mes de agosto en todas las Oficinas Judiciales, Fiscales e IVML, teniendo en cuenta las necesidades y especificidades de cada una de ellas.

2.– Las partes firmantes se comprometen a negociar una fórmula que, sin menoscabar el servicio público, permitiere las sustituciones en servicios especialmente afectados por esta cuestión y, en especial, en los Juzgados de Paz, en situaciones valoradas por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal.

3.– A partir del año 2011 se garantizará el mismo número de días de exceso horario que se disfrute en la Administración General de la CAE y se adecuarán a los turnos establecidos para los funcionarios públicos vascos, distribuyéndose con carácter general en los periodos de Semana Santa y Navidad, salvo en aquellas oficinas que por su naturaleza o por necesidades del servicio certificadas por el Secretario Judicial, Fiscal Jefe o Subdirector de la Clínica Médico Forense, así se acuerde.

La adecuación del número de días de exceso horario al de los turnos se efectuará progresivamente. En 2012 se reducirá dicho número en un día y en 2013 se reducirá en otro día.

4.– Las horas anuales sobrantes se computarán en la parte flexible del horario. Sólo de manera muy ex-

eta halakoetan bakarrik, ezinezkoa bada Idazkari Judizialak ziurtatutako zerbitzu-premien arabera egitea konputua, soberako orduak egunetako konputatzeko aukera izango da.

**34. artikulua.**– Lizentziak eta baimenak.

Euskadiko administrazio orokorreko funtzionario publikoentzako adostu diren baimenak eta lizentziak zuzen-zuzenean aplikatzekoak izango zaizkie Euskadiko justizia-administrazioako funtzionarioei; jakina, estatutua bera bere horretan uzten den heinean.

**35. artikulua.**– Langileentzako laguntzak.

1.– Euskadiko administrazio orokorreko funtzionario publikoentzako adostu diren laguntzak zuzen-zuzenean aplikatzekoak izango zaizkie Euskadiko justizia-administrazioako funtzionarioei ere; jakina, estatutua bera bere horretan uzten den heinean.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko hitzarmenean hartuko diren akordioak edo Titulu honetako 35., 36., 37., 38. eta 39. artikuluetan jasotako gaiei buruz Eusko Jaurlaritzak har ditzakeen neurriak: aurreikuspen soziala, istripuen aseguria, bizi-asegurua eta gizarte-erantzukizuneko aseguria; nominaren aurrerapenak; nominaren aurrerakinak eta borondatezko erretiroaren kalte-ordainak) artikulua horien edukia aldaraziko dute, esandako akordio horien testuaren arabera edo, kasuan kasu, neurrien arabera.

**36. artikulua.**– Gizarte-aurreikuspena.

1.– Itzarri BGAEaren sustatzaile eta kide babesle da Eusko Jaurlaritza.

2.– Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioako langile guztientzat eta Erakunde Autonomo, zuzenbide pribatuko Erakunde Publiko eta Sozietate Publikoentzat izango da Itzarri BGA Erakundea. Gizarte-aurreikuspen osagarria, enpleguko eta ekarpen mugatuko sistema kudeatuko du.

**37. artikulua.**– Istripu, bizi-tza eta erantzukizun zibilaren aseguria.

1.– Autonomia-erkidegoko administrazioak Euskadiko justizia-administrazioako funtzionarioentzat ere edukiko ditu, berdin-berdin, istripuen polizako estaldurak, heriotza, erabateko baliaezintasun iraunkorra edo baliaezintasun iraunkor osoa gertatuz gero ere; administrazio orokorreko funtzionarioentzako jarritako zenbateko berdinekin.

2.– Hitzarmen honen eraginpeko langileak erantzukizun zibileko polizarekin aseguraturuta daude. Poliza hori Autonomia Erkidegoko administrazioak izenpetu zuen Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta bere erakunde autonomoen, ordezkarien, langileen eta menpekoen alde, beren eginkizunetan nahiz lanbidezko jardunean ari direnean.

cepcional, cuando hubiere imposibilidad de efectuar el cómputo en la forma establecida por necesidades del servicio certificadas por el Secretario Judicial, podrán computarse el exceso en días.

**Artículo 34.**– Licencias y permisos.

Los permisos y licencias que se acuerden para los funcionarios públicos de la Administración General del País Vasco serán directamente aplicables a los funcionarios de la Administración de Justicia en Euskadi, todo ello dejando a salvo el propio estatuto.

**Artículo 35.**– Atenciones sociales.

1.– Las atenciones sociales que se acuerden para los funcionarios públicos de la Administración General del País Vasco serán directamente aplicables a los funcionarios de la Administración de Justicia en Euskadi, todo ello dejando a salvo el propio estatuto.

2.– Los Acuerdos que se adoptaren en el Convenio de la Administración General de la CAE o las medidas que decretare el Gobierno Vasco sobre aspectos referidos a los temas contemplados en los artículos 35, 36, 37, 38 y 39 del presente Título: previsión social; seguro de accidente, vida y responsabilidad civil; anticipos de nómina; adelantos de nómina e indemnizaciones por jubilación voluntaria modificarán el contenido de dichos artículos, a tenor del texto de los antedichos Acuerdos o, en su caso, medidas.

**Artículo 36.**– Previsión social.

1.– El Gobierno Vasco es Promotor y Socio Protector de Itzarri-EPSV.

2.– Itzarri-EPSV se configura como la Entidad dirigida al conjunto de personas empleadas al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a sus Organismos Autónomos, así como a los Entes públicos de Derecho Privado y a las Sociedades Públicas dependientes de la misma, y encargada de gestionar un sistema de Previsión Social Complementaria, de empleo y de aportación definida.

**Artículo 37.**– Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.

1.– La Administración de la Comunidad Autónoma mantendrá para los funcionarios de la Administración de Justicia en el País Vasco las coberturas de la póliza de accidentes, en los casos de muerte, invalidez permanente absoluta, invalidez permanente total e invalidez permanente total en las cuantías que se encuentren determinadas para los funcionarios de la Administración General.

2.– El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma en favor de la propia Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos, sus representantes, empleados y personas dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.

3.– Autonomia-erkidegoko administrazioak bizi-aseguruaren polizari eta erabateko baliaezintasun iraunkorren polizari eutsiko dio orain arte bezala, baina, aurrerantzean, Euskadiko justizia-administraziooko funtzionarioak ere bilduko ditu, euskal funtzionario publikoen baldintza berdinetan.

4.– Administrazioak konpromisoa hartzen du, aseguru-polizek estaltzen duten halakoren bat gertatuko balitz, onuradunei horri buruzko informazio emateko eta, bere eskumenen barruan, dena delako onuradunari dagokion zenbatekoa erabat eta azkar kobratzeko egin beharreko kudeaketa guztiak egiteko.

### **38. artikulua.**– Nominaren aurrerakinak.

1.– Jardunean dauden funtzionarioek –eta indarrean diren aurrekontuetako diru-izendapenek aukera ematen badute– beren hileko soldata garbiaren % 100erainoko aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango dute, inongo interesik gabe, beren kontratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskatu den hileko nominan kontentsatuko da.

2.– Horrez gain, hileroko atxikipenen bat egiten zaien kasuan, hileko soldata garbiaren % 100eko aurrerakina jaso ahal izango dute horiek ere, baina aipatutako atxikipena kenduta.

### **39. artikulua.**– Nomina-aurrerapenak.

1.– Hitzarmen honen eraginean lanean dabiltzan langileek nominaren diru-kopuru bat aldeztu aurretik jasotzeko eskubidea izango dute; ondoren azaltzen diren arauon arabera:

2.– Egiteke dagoen lan bati dagokion soldata aldeztu aurretik ordaintzea da nomina-aurrerapena.

3.– Nominaren aurrerapena eskuratu ahal izateko, ezinbestekoa da «premia larria» jotzen den gorabeheretako bat gertatzea:

4.– Premia larriak.– Ondorengo kasu hauen eraginez sortzen direnak:

a) Eskatzailea ezkondu egin dela edo bikotearekin bizitzen jarriko dela luzerako (Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako inskripzio-ziurtagiria bidez egiaztatuta, hala eskatzen du-eta Izatezko Bikoteen Araubidearen maiatzaren 7ko 2/2003 Legeak).

b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontzaren baliogabetasuna.

c) Ezkontidea edo ildo zuzeneko lehen mailako ondorengoak hiltzea.

d) Ildo zuzeneko lehen mailako ondorengoak jaioztea, edo umeren bat hartu edo adoptatzea.

3.– La Administración de la Comunidad Autónoma mantiene la póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta incluyéndose en la misma a los funcionarios de la Administración de Justicia en el País Vasco en las mismas condiciones que los funcionarios públicos vascos.

4.– En el caso de que se produjere un hecho amparado por las pólizas de Seguro, la Administración se compromete a informar a los beneficiarios y a facilitar, dentro de sus competencias, las gestiones necesarias para lograr el más rápido y total cobro del importe correspondiente.

### **Artículo 38.**– Anticipos de nómina.

1.– Los trabajadores en activo –y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes– tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se previera la finalización de la relación contractual antes de que concluyere el mes en curso. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

2.– Asimismo, para aquellas personas a las que se les practicare 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 39.**– Adelantos de nómina.

1.– El personal en activo, incluido en el ámbito del presente Acuerdo, tendrá derecho a un adelanto de nómina, de conformidad con la normativa que a continuación se expone.

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

3.– A fin de poder acceder al adelanto de nómina, será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como de «necesidad urgente».

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

a) Matrimonio de la persona solicitante o inicio de convivencia estable en pareja, acreditada mediante certificado de inscripción expedida por el Registro de Parejas de Hecho, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, Reguladora de las Parejas de Hecho.

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

c) Fallecimiento del cónyuge y de los descendientes en línea directa en primer grado.

d) Nacimiento de descendientes en línea directa en primer grado o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Eskatzaile, ezkontide, seme-alaba edo etxean hartuta dituen adingabeek gaixotasun larria izatea, edo ebakuntza kirurgiko grabea egin behar izatea.

f) Bizitzeko etxea (ohikoa) erostea eta bankuko kredituak amortizatzea, bizitzeko etxea erosi ondoren; funtzionario publikoen baldintza berdinetan.

g) Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren lanak egitea.

h) Lana egiten den herrira aldatzea bizilekua.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

j) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko, eskatzaileak berak, ezkontideak, seme-alabek edo bere ardura-peko pertsonak ordaintzen dituzten matrikula-gastuak ordaintzea.

k) Ibilgailua erostea. Baldin eta lanerako erabiltzekoa bada ibilgailua; aurretik justifikatu behar da benetan horretarako dela. Maileguaren zenbatekoa eta itzultzeko gehieneko epea euskal funtzionario publikoen berdin-berdinak izango dira.

l) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste kasu batzuk.

5.- Kasu horietako bakoitzean nominatik aurreratuko dena, gehienera, berdina izango da administrazio orokorreko funtzionarioei ematen zaien gehienekoarena. Dena den, paragrafo horretako e), f), g), h), i), j), k), eta l) egoeretan, emango den kopurua -betiere, gehienezko mugaren barruan-, aurkeztu beharreko gastuen egiaztagirien arabera izango da. Egiaztagiri horiek eskatzaileak aurkeztu behar ditu eskabidearekin batera, eskaera premia larria dela frogatzeko.

6.- Aurreratutakoa itzultzeko, hogeita lau hilabete emango dira gehienera, aurrerapena eman eta hurrengo hiletik kontatzen hasita. Aurrerapen horiek ez dute inolako interesik sortzen, eta gehienezko epea amaitu baino lehen ere itzuli ahal izango dira. Alabaina, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergari dagokionez, espezieta jasotako ordainsari bailiran hartuko dira kontuan, diruaren interes legalaren arabera.

7.- Ezin da nomina-aurrerapenik eman lehendik emandako aurrerapenak zeharo likidatu arte. Horrez gain, sei hilabete igaro behar dira, gutxienez, nomina-aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu ahal izan arte. Hala ere, f) eta g) paragrafoetan aipatzen diren arrazoiak ez dira elkarrekin bateragarri; hamar urteko aldiari, aurrerapen bakarra eskuratzeko aukera emango dute. Eskaera ibilgailua erosteko bada, ezin izango da arrazoi berberetatik beste aurrerapen bat eskatu harik eta aurrekoa kitatu zenetik 5 urte igaro arte.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, de los hijos o de menores que tuviere en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual, en las mismas condiciones que para los funcionarios públicos vascos.

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

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encontrare ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para la vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, hijos o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo fuere por motivo de su utilización como instrumento de trabajo, ello habrá de ser previamente justificado. El importe del préstamo y el plazo máximo de reintegro será igual que para los funcionarios públicos vascos.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merecieren dicha calificación.

5.- El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos será el mismo que para los funcionarios de la administración general. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figurare en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

6.- El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades, a contar desde el mes siguiente a la concesión. Estos adelantos no devengarán interés alguno y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo. No obstante, a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se tendrán en cuenta como retribución en especie, de conformidad con el interés legal del dinero.

7.- No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina, en tanto en cuanto no se tuvieren 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 durante un período de diez años. Respecto del supuesto relativo a la adquisición de vehículo, no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta que transcurrieren cinco años desde la concesión del anterior.



8.– Nomina-aurrerapena jasotzen dutenen egoera administratiboa edo gorabeherak aldatuko balira, eta horren ondorioz, sei hilabetetik gora nominan bajaran egon behar badute, eman zaien nomina-aurrerapena oso-osorik itzuli beharko dute aurretik.

9.– Izapideari dagokionez, nomina-aurrerapena jasotzeko eskaerak aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, gehienez, eskaera eragin duen gorabehera gertatu den egunetik hasita. Hala ere, aparteko kasuetan, aurrerapena eskatzeko arrazoia izan den gorabehera gertatu aurreko hileko eskabideak ere emango dira ontzat, betiere, eskatzaileak konpromisoa hartzen badu nomina-aurrerapena eman eta bi hilabeteko epean beharrezko justifikazio-agiri guztiak aurkezteko; behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik. Konpromiso hori ez betetzeak besterik gabe aurrerapena etetea ekarriko du.

10.– Nomina-aurrerapena eskuratzeko eskabideak idatziz bidali behar dira, korreo ziurtatu bidez, Bulego Judizial eta Fiskalaren Zuzendaritzara; bertan, aurreko paragrafoan esandakoa ondo betetze aldera, noiz jaso diren, eguna, jarri beharko diote eskabide bakoitzean.

**40. artikulua.**– Borondatezko erretiroaren kalte-ordainak.

1.– Justizia Administrazioan lan egiten duten langileek eskubidea izango dute borondatezko erretiroaren kalte-ordaina jasotzeko, administrazio orokorreko funtzionarioek bezalaxe, eta zenbateko berdinekoa.

2.– Kalte-ordain hau jaso ahal izateko, ezinbestekoa da eskatzailea azkeneko hamar urteetan lanean jardundakoa izatea, edo Euskal Autonomia Erkidegoan plaza erreserbatzea eragiten duen egoera administratiboan egon izana.

3.– Aipatutako eskalaren arabera kasu bakoitzari dagozkion ordainsari-hilabeteak zehazteko, borondatezko erretiroa hartzean langileak zenbat urte zeuzkan hartuko da kontuan.

4.– Kalte-ordaina osatzen duten hilabeteko bakoitzatza, hain justu, borondatezko erretiroa hartu duenari ezarri zaion urteko ordainsari gordinaren hamabigarren zatia dagokiona da.

5.– Kalte-ordaina jasotzeko eskabidea erretiroa hartzeko eskatutako eguna baino hiru hilabete lehenago aurkeztu behar da, gutxienez.

6.– Kalte-ordaina jaso ahal izateko, lehenik eta behin, eskumena daukan organismoak emandako Erretiro Akordioa aurkeztu beharko du eskatzaileak; hor agertuko da erretiro aurreratua eskatu duela, eta noiztik gauzatuko den.

8.– Cualquier cambio en la situación administrativa o circunstancias de los beneficiarios de los adelantos de nómina que motivare la baja en nómina por un período superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

9.– Por lo que respecta a la tramitación, el plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes datadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante, siempre y cuando fueren acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la concesión del adelanto de nómina, salvo en supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

10.– Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse por escrito, mediante correo certificado, a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, la cual, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción.

**Artículo 40.**– Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

1.– El Personal al servicio de la Administración de Justicia tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria en igual condiciones y cuantía que los funcionarios de la Administración General Vasca.

2.– A fin de poder tener derecho a esta indemnización, es necesario que la persona solicitante hubiere permanecido los últimos diez años en servicio activo o en situación administrativa que comportare reserva de plaza en esta Comunidad Autónoma de Euskadi.

3.– A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala, hubiere de corresponder en cada caso, se tomará en consideración la edad del empleado a la fecha en que se produjere su jubilación voluntaria.

4.– Cada una de las mensualidades, integrantes de la indemnización, será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al interesado en la fecha en que se produjere su jubilación voluntaria.

5.– La solicitud deberá ser presentada por el interesado tres meses, como mínimo, antes de la fecha de jubilación solicitada.

6.– La indemnización se hará efectiva previa presentación, por parte del interesado, del Acuerdo de Jubilación emitido por el organismo competente, en el que se declare la jubilación anticipada del mismo y su fecha de efectos.

**41. artikulua.**– Gizarte-ekintza.

1.– Gizarte-funtsa osatu beharko da. Gaur egun 63.502 euro dago, baina kopuru hori urtero-urtero berritu beharko da, administrazio orokorrerako zer erabakitzen den gorabeheran. Urte osoko lansari gordinaren ehuneko zazpi (% 7) jarri beharra egokitu zaien langileei laguntzeko izango da. Batzorde Teknikoak aztertuko ditu eskabideak eta proposatuko du nori erantzun baietz. Batzorde hori Bulego Judizial eta Fiskaleko Zuzendaritzak eta akordio hau sinatu duten sindikatuek osatuko dute.

2.– Laguntza-funtsaren finantzaketatik kanpo gel-dituko dira, sorospenen artean, Gizarte Segurantzak edo prebentzioko beste sistema publikoren batek medikuntzako eta farmaziako sorospenen barruan betetzen dituen tratamenduak eta esku-hartzeak. Baina, biziki larriak eta lehenbailehen bete beharrekoak salbuespen izan daitezke, eta artikulua honetan aurreikusitako batzordeari dagokio horiek erabakitzea.

**42. artikulua.**– Erretiroa.

Administrazio sinatzaileak erretiro-mota batzuen eta besteen arteko konparazio-azterlan bat egingo du, klase pasiboen menpe daudenak eta Gizarte Segurantzaren araubide orokorraren menpe daudenak aztertu, eta denak ere Euskal Autonomia Erkidegoko justizia-administrazioko baldintzarik onenetan berdintzearen.

## IV. TITULUA

LANEKO OSASUNA ETA ARRISKUEI AUREA  
HARTZEA**43. artikulua.**– Eskubideak eta betebeharrak.

1.– Justizia-administrazioko langileek, lanlekuko segurtasunaren eta osasunaren arloan, babes eraginkorra izateko eskubidea daukate. Eskubide hori badutenez, aipatutako babes hori lortzeko betebeharra dauka Justizia Sailak.

2.– Prebentzio Zerbitzuak zainduko du administrazioak babes-ardura hori benetan eta egoki bete dezan; horretarako aholkuak eta laguntza emango dizkio administrazioari berari, langileei eta langileen ordezkariari, eta ordezkariatzako erakunde espezializatuak.

3.– Hauek dira langile publikoek dituzten eskubi-deetako batzuk, betiere lanlekuko segurtasunaren eta osasunaren esparruan: aurrezaintzaren eta osasunaren egoera zaintzearen arloan informazioa jaso, kontsultak egin nahiz parte hartzea, prestakuntza jasotzeko eskubidea eta lana geldiarazteko eskubidea arrisku larria eta berehalakoa dagoenean.

**Artículo 41.**– Acción Social.

1.– Se constituye un Fondo Social, dotado en la actualidad en 63.502 euros, y que se irá actualizando anualmente conforme se acuerde para la Administración General, para ayudas de Acción Social, en los supuestos en que se produjere un quebranto económico del siete por ciento –7%– sobre las retribuciones brutas anuales del beneficiario. A tal efecto, se creará una Comisión Técnica, integrada por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal y las Organizaciones Sindicales subscriptoras del presente Acuerdo, que baremará las solicitudes y realizará una propuesta de concesión.

2.– De entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo del Fondo Social se excluirán cuantos tratamientos e intervenciones integren la asistencia médico-farmacéutica prestada por la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión, exceptuando aquellos supuestos de especial urgencia y gravedad en los que competirá su resolución a la Comisión contemplada en este artículo.

**Artículo 42.**– Jubilaciones.

La Administración firmante elaborará un estudio comparativo sobre jubilaciones con el fin de equiparar las diferencias a las mejores condiciones que puedan existir en la Administración de Justicia en Euskadi entre quienes están sujetos a clases pasivas y quienes lo están al régimen general de la Seguridad Social.

## TÍTULO IV

## SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

**Artículo 43.**– Derechos y obligaciones.

1.– El Personal al servicio de la Administración de Justicia 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 el Departamento de Justicia tiene a fin de conseguir la protección citada.

2.– El Servicio de Prevención, velará por el cumplimiento del deber de protección eficaz que le corresponde a la Administración, asesorando y asistiendo para ello a la propia Administración, a los empleados y a sus representantes, así como a los órganos de representación especializados.

3.– 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, constituyen parte del derecho que tiene el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

4.– Justizia eta Herri Administrazio Sailak eta justizia-administrazioa langileek lanbide-arriskuei aurrea hartzeko indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasota datozen obligazioak bete beharko dituzte.

**44. artikulua.**– Prebentzio Zerbitzua indartzea.

Eusko Jaurlaritzako Justizia eta Herri Administrazio Sailak agindu du Euskal Autonomia Erkidegoko justizia-administrazioarako berriazko prebentzio-zerbitzua indartu eta sustatu egingo duela (martxoaren 10eko 59/2009 Dekretu bidez sortu zen), eta dekretu horren arabera zerbitzu hori osatu behar duten funtzionarioak 2010ean izendatuko dituela. Orobat agitzen du Prebentzio Plana ere egingo duela eta urtero programaturiko politika eta jarduerak ere gauzatuko dituela. 2010ean zehar, Prebentzio Plan Integratua osatzeko programaturiko eta beharrezko informazio guztia garatuko da.

**45. artikulua.**– Kontsulta-lanak egitea eta parte-hartzea.

Arriskuei aurrea hartzeko lanean, aholkuak emateko eta parte hartzeko ardura prebentzioko ordezkariena izango da, Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak eta Langileen eta Sindikatu Ordezkarien Batzordeetako kideek dituzten aginpideak ahaztu gabe.

**46. artikulua.**– Prebentzioko delegatuak.

1.– Langileen Batzordeek berriaz izendatzen dituzten langileak izan daitezke prebentzioko delegatuak, langileen ordezkariak edo sindikatu-ordezkariak ez izan arren. Bete beharreko legeetan jarriko du zenbat izendatu behar dituzten.

2.– Hileroko ordu ordainduetatik zenbat erabili diren zenbatzeko orduan, prebentzioko ordezkariak lanean arriskuen prebentzioaren arloan lanean egindako denbora ordezkarietako eginkizunetan emandako denboratzat hartuko da. Ezartzekoa den legedian eta Sindikatuen Eskubideei buruzko Abiaturuko Hitzarmenean dago jasota orduen kreditu hori. Dena den, Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak egindako bileretan parte hartzea eta arriskuen prebentzioaren arloan eta segurtasunaren eta osasunarekin zerikusia duten beste jarduerak batzuen arloan Bulego Judizial eta Fiskaleko Zuzendaritzak deitutako beste edozein bileretan parte hartzea lanean emandako denboratzat hartuko da, eta ez da lehen aipatutako orduen kreditutik kenduko.

3.– Prebentzioko ordezkariak prebentzioaren arloan beharrezko baliabideak eta prestakuntza eskaini beharko dizkie Bulego Judizialeko eta Fiskaleko Zuzendaritzak, beren eginkizunak aurrera eramanez ahal izan ditzaten. Prestakuntza jasotzen emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da, ondorio guztietarako.

4.– El Departamento de Justicia y Administración Pública y el personal al servicio de la Administración de Justicia deberán cumplir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos profesionales, así como las establecidas en el presente Acuerdo.

**Artículo 44.**– Fortalecimiento del Servicio de Prevención.

El Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco adquiere el compromiso de fortalecer y potenciar el servicio de prevención propio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi creado por el Decreto 59/2009 de 10 de marzo, y a designar durante el año 2010 a los funcionarios que conforme a dicho decreto deben integrarlo. Igualmente se compromete a la elaboración del Plan de Prevención y a efectuar una política y actuaciones programadas anualmente. Durante el año 2010 se desarrollará toda la documentación programada y necesaria para el establecimiento de un Plan Integrado de Prevención.

**Artículo 45.**– Consulta y participación.

Corresponde a los Delegados de Prevención el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud y a los miembros de las Juntas de Personal y Delegados Sindicales.

**Artículo 46.**– Delegados de prevención.

1.– Aquellos trabajadores que, aun no ostentando la condición de representantes de personal o delegados sindicales, fueren designados expresamente por las Juntas de Personal, de conformidad con el número establecido en la legislación aplicable, podrán ser Delegados de Prevención.

2.– El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable y en el Acuerdo Marco de Derechos Sindicales. No obstante, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal en materia de prevención de riesgos y otras actividades relacionadas con la seguridad y la salud.

3.– La Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación que, en materia preventiva, resultaren necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

**47. artikulua.**– Segurtasun eta osasuneko batzordeak.

1.– Segurtasun eta Osasuneko Batzordea kide anitzeko organo parekidea da, eta arriskuei aurrea hartzeko egiten diren jardueren inguruan aldiari-aldiari kontsultak eta proposamenak egiteko da: arriskuak identifikatzea eta ebaluatzea, arriskuei aurrea hartzeko neurriak eta planak, larrialdietarako eta lehen sorospenerako planak, prestakuntza-plana, langileen osasuna zaintzea eta abar.

2.– Justizia-administrazioko langileen esparruan, Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde historikoetako bakoitzak Segurtasun eta Osasuneko bere Batzordea du. Batzorde horiek denak berdin osatuta daude: Justizia eta Herri Administrazio Sailak eta sindikatuek osatzen dituzte, indarrez erdibana. Sindikatuen arteko ordezkariak proportzionalitatez aukeratu dira, hori bai, akordio hau bete behar den lekuetan ordezkariarik baduten sindikatu guztiak bertan daudela bermaturik. Eta bigarren aukera da sindikatuek bere proposatzea nor izango diren ordezkari horiek. Probintzian bakoitzak duen indarraren arabera aukeratu dira. Arriskuei aurrea hartzeko araudiaren arabera, bada mailaketa bat langile-kopuruari begira zehaztua, eta, horrenbestez, Bizkaia 5 ordezkari dagozkie, Gipuzkoari 4 eta Arabari 3. Hortik aurrera, bilerak egiteko, funtzionatzeko eta akordioak hartzeko, Segurtasun eta Osasun Batzorde guztiak araubide bakarra eta bera izango dute, batzordea bera osatzeko aktan zehazturik egongo dena.

3.– Bada, gainera, zentro arteko Segurtasun eta Osasun Batzorde bat ere. Osaketarako eta funtzionamendurako, lurralde-batzordeetako araubide berbera izango du. Lurralde-batzordeak baino haratago doazen gai orokorrak lantzeko balioko du.

**48. artikulua.**– Osasunaren zaintza.

1.– Bulego Judizialeko eta Fiskaleko Zuzendaritzak akordio hau bete behar duten langileei, aldiari-aldiari, osasun-azterketak egingo dizkie, datozen atal hauetan zehazturik dagoen moduan:

a) Urteroko araketa arrunta: Lanean osasunerako arriskuren bat badutela-eta ustez komenigarria zaien langileei egingo zaie. Batez ere antzemandako arrisku horren inguruko gorabeherak arakatuko dira, hau da, arrisku-faktoreak kontrolatzeko izango da. Era berean, eskatzen duen langile orori emango zaio mediku-azterketarako aukera.

b) Hiru urtetik behin egingo den mediku-azterketa: Akordioaren eraginpean dauden langile guzteei egin behar zaie, berdin dio lanean inolako arrisku zuzenik edo berehalakorik baduten edo ez.

**Artículo 47.**– Comités de Seguridad y Salud.

1.– El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta, regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos -identificación y evaluación de los riesgos, medidas y planes de prevención, planes de emergencia y primeros auxilios, plan de formación, vigilancia de la salud del personal, etc.

2.– Cada uno de los Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del Personal al servicio de la Administración de Justicia. Cada Comité está compuesto, a partes iguales, por el Departamento de Justicia y Administración Pública y por las Organizaciones Sindicales. La elección de los miembros de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representatividad en el ámbito de este Acuerdo, y, subsidiariamente, a propuesta de las Organizaciones Sindicales. La elección se lleva a cabo en función de la representatividad a nivel provincial. De acuerdo con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, son designados con arreglo a una escala establecida por el número de trabajadores, en concreto, a Bizkaia le corresponden 5 delegados, a Gipuzkoa 4 delegados y a Araba 3 delegados. Por lo demás, el régimen de reuniones, funcionamiento y de adopción de acuerdos de los Comités de Seguridad y Salud –que será único y común a todos– se halla regulado en el Acta Constitutiva de dichos Comités.

3.– Asimismo, existe un Comité de Seguridad y Salud Inter-Centros con un régimen de composición y funcionamiento igual al de los Comités Territoriales. Su función es abordar cuestiones de carácter general y que superaren el marco de los Comités Territoriales.

**Artículo 48.**– Vigilancia de la salud.

1.– La Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal realizará análisis médicos periódicos al Personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

a) Reconocimiento periódico ordinario anual: se realizará a aquellos trabajadores que, en base a la existencia de factores de riesgo para su salud en el desempeño de su puesto de trabajo, se estime oportuno realizarlo. El reconocimiento médico incidirá, de un modo especial, en los aspectos específicos relativos al riesgo detectado, es decir, controlará los factores de riesgo. Asimismo se posibilitará un reconocimiento médico a todo trabajador que lo solicitare.

b) Reconocimiento periódico trienal: se realizará a todos los trabajadores afectados por el Acuerdo, incidieren o no en ellos, de un modo directo o inmediato, riesgos para su salud.

c) Ordenadore-pantailaren aurrean lan egin behar dutenek mediku-araketak egiteko eskubidea izango dute. Araketa bat lanean hasi aurretik egingo da, eta hortik aurrera urtean beste bat. Garrantzi berezia emango zaie ikusmenari, mugitzeko gaitasunari eta arazo psikologikoei. Pantaila aurreko lanak eragiten dituen gaixotasunen sintomaren bat agertuz gero, lanpostua bera aztertuko da, mediku-azterketa egiteaz gain.

2.- Urteroko eta hiru urtean behingo azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, baina horrek ez du esan nahi legezko araubide orokorra ezarri behar ez denik. Araubide hori ezarriaz gero, aurretiaz, Segur-tasun eta Osasunerako Batzordeari jakinarazi beharko zaio.

3.- Bulego Judizialeko eta Fiskaleko Zuzendaritzak Segurtasun eta Osasuneko Batzordeei proben berri aurretiaz eman behar die.

4.- Edonola ere, mediku-azterketak planifikatzeko, antolatzeko eta egiteko orduan, Bulego Judizialeko eta Fiskaleko Zuzendaritzak erabateko ahalmena eta eskumena izango du.

5.- Azterketa egiten dutenei azterketaren kopia bat emango zaie.

## V. TITULUA

### PRESTAKUNTZA

#### LEHENENGO KAPITULUA ARAUBIDE ERKIDEA

**49. artikulua.**– Definizioa eta helburua.

1.- Prestakuntza deituko diogu planifikatutako ikaskuntzari, ezagutzak, jokabideak, jarrerak eta baloreak eskuratu, gorde eta eskueran jartzeko, zerbitzu publikoa eta langilearen garapena hobetuko dutenak, hain zuzen.

2.- Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioako langileen prestakuntzak lanpostu bakoitzaren premien arabera izan beharko du, eta, abiapuntu modura, zehazturik dauden lanpostu-zerrendak, lanpostu horiek betetzeko sistemak eta barruan sustatzeko sistemak hartu beharko ditu.

**50. artikulua.**– Prestakuntza noren eskura.

Langile guztiek jasoko dute prestakuntza berdintasun-printzipioaren arabera. Irizpide objektiboak erabili beharko dira prestakuntzan nork parte hartzen duen eta nork ez arautzeko orduan, hainbat gauza kontuan hartuz: egonkortasuna, destinoa, bakoitzaren aprobetxamendua, eta norberaren gauzak, lana eta familia bateratu beharra, eta familiarekin lan gehien dutenei prestakuntzara joateko bidea erraztuz.

**51. artikulua.**– Prestakuntza ekintzak.

1.- Prestakuntza-ekintzak aldeztu aurretik planifikatuko dira, prestakuntza beharrak aztertu ondoren eta

c) El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares. En el caso de que aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico.

2.- Tanto los reconocimientos ordinarios anuales como los trienales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo, al Comité de Seguridad y Salud.

3.- La Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal informará, previamente, de las pruebas a realizar a los Comités de Seguridad y Salud.

4.- En todo caso, la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal gozará de plena facultad y competencia en lo que respecta a la planificación, organización y ejecución de las revisiones médicas.

5.- A los interesados se les dará copia de los reconocimientos médicos.

## TÍTULO V

### FORMACIÓN

#### CAPÍTULO PRIMERO RÉGIMEN COMÚN

**Artículo 49.**– Definición y finalidad.

1.- Se entiende por Formación el aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, comportamientos, actitudes y valores que mejoraren el servicio público y el desarrollo del trabajador.

2.- La Formación del Personal al servicio de la Administración de Justicia en Euskadi deberá atender a las necesidades de cada puesto de trabajo, partiendo de las Relaciones de Puestos que estuvieren determinadas y sus sistemas de provisión y de promoción interna.

**Artículo 50.**– Acceso a la Formación.

Se establece el principio de igualdad en el acceso a la Formación por parte de todos los trabajadores. Este acceso deberá regularse a partir de criterios objetivos y teniendo en consideración la estabilidad, el destino, el aprovechamiento personal de las acciones de aprendizaje, así como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, facilitando la accesibilidad a aquellos trabajadores que tuvieren cargas familiares.

**Artículo 51.**– Acciones formativas.

1.- Las acciones formativas deberán responder a una planificación previa establecida sobre la base de

empresak jarritako helburuen eta lehentasunen arabera. Nolanahi ere, prestakuntza-planek kidego guztietako langile guztiari zuzendutako prestakuntza-ekintzak edukiko dituzte, eta aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera, langile guztiak prestakuntza hori aukeraberdintasunez jaso ahal izatea bermatu beharko da.

2.– Bulego Judizialeko eta Fiskaleko Zuzendaritzak osatuko eta antolatuko ditu prestakuntza-ekintzak, aurrekontuak ematen duenaren arabera. Ekintza horiek sindikatuei aurkeztu beharko dizkie.

3.– Prestakuntza-jardueren bilakaera ebaluatu egingo da, bai ikasleak zenbateraino ase dituzten neurtzeko, bai prestakuntza-egitarauen kalitatea aztertzeko, bai eskuratutako ezagutzen eta trebetasunen maila zehazteko, eta baita ezagutza-trebetasun horiek lanpostuetan zenbateraino aplikatu daitezkeen jakiteko ere. Aplikatzeko horrek zerbitzu hobea eta eraginkorragoa eskaintzea ekarri behar du, eta hobekuntza horrek neurgarria izan behar du.

#### BIGARREN KAPITULUA PRESTAKUNTZAKO PLANAK

**52. artikulua.**– Prestakuntza-planak zein motatakoak diren.

Justizia-administrazioko langileentzako prestakuntza-jardueren artetik, hainbat aipatu daiteke, besteak beste: Tutorien Plana, Prestatzaileak Prestatzeko Plana, Bitarteko Funtzionarioak Prestatzeko Plana, Prozesu Erreformetarako Prestakuntza Plana, Urteroko Prestakuntza Plana, Antolaketa Berrira Egokitzeko Prestakuntza Plana, eta Erantzukizuneko Lanpostuetarako edo Buru Postuetarako Berariazko Prestakuntza Plana. Azken bi plan horiek 24. artikuluan datoz zehazturik.

**53. artikulua.**– Urteroko Prestakuntza Plana.

1.– Plan honetan, batez ere, langileek beren lanpostuetan birziklatzeko eta hobetzeko duten beharrek lotutako prestakuntza dago jasota, dena delako lanpostuak dituen zereginen arabera. Prestakuntza-mota honetan emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da.

2.– Plan honen baitan, prestakuntza-mota hauek aurkituko ditugu:

a) Hasierako edo harrerako prestakuntza, justizia-administrazioan hasi berriak direnentzat, edo, esate baterako oposizioen ondoren edo lekualdatze-lehiaketan ondoren, beste lanpostu batean hasi berriak direnentzat. Hasierako edo harrerako prestakuntzaren xedea da ikaskuntza-ekintzak garatzea, prestakuntza-helburuen lorpenari begira. Horrela, epe laburrean langileak errendimendu-maila egokia lortu behar du esleituta dituen zereginetan. Bi eratara egin

los análisis de necesidades formativas y de los objetivos y prioridades determinados por la organización. En todo caso, los planes deberán contener acciones formativas dirigidas al Personal de todos los Cuerpos e incorporar medidas tendentes a garantizar la igualdad en el acceso a las mismas, conforme a lo establecido en el artículo anterior.

2.– La Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, dentro de las disponibilidades presupuestarias, elaborará y organizará las distintas acciones formativas, que presentará a las Organizaciones Sindicales.

3.– El desarrollo de las acciones formativas será objeto de evaluación, tanto en lo que respecta al grado de satisfacción de los alumnos, como a la calidad de los programas formativos y al grado de adquisición de los aprendizajes en términos de conocimientos o destrezas, así como de su aplicabilidad en los respectivos puestos de trabajo, lo cual se ha de traducir en una mejora cuantificable de la calidad del servicio prestado y de su eficiencia.

#### CAPÍTULO SEGUNDO PLANES DE FORMACIÓN

**Artículo 52.**– Tipos de Planes de Formación.

Entre las actividades dirigidas a la formación del Personal al servicio de la Administración de Justicia, pueden señalarse el Plan de Tutorías, Plan de Formación de Formadores, Plan de Formación a Funcionarios Interinos y el Plan de Formación de Reformas Procesales, el Plan Anual de Formación, el Plan de Formación para la Adecuación a la Nueva Estructura Organizativa y el Plan de Formación Específico para los Puestos de Responsabilidad o Jefaturas. Estos dos últimos planes se encuentran referenciados en el artículo 24.

**Artículo 53.**– Plan Anual de Formación.

1.– Este Plan recoge una formación dirigida primordialmente a satisfacer las necesidades de reciclaje y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas del puesto que se está ocupando, de conformidad con las funciones establecidas para el mismo. El tiempo destinado a esta formación será considerado como jornada de trabajo.

2.– Este Plan presenta las siguientes modalidades de Formación:

a) Formación Inicial o de Acogida, dirigida al Personal de la Administración de Justicia de nueva incorporación a la organización o de incorporación a un nuevo puesto de trabajo como consecuencia, por ejemplo, de una oposición o concurso de traslados. Tiene por finalidad el desarrollo de acciones de aprendizaje dirigidas al logro de los objetivos formativos que permitieren, en un período corto de tiempo, un nivel de rendimiento adecuado en las tareas

daiteke: lanpostuan bertan praktikak egiteko programak erabiliz, edo ikastaro trinkoak ginez.

b) Prestakuntza orokorra: egin beharrekoak geroz eta hobeto egiteko, lanean etenik gabe gaitzea eta garatzea da helburua. Eraginkortasuna hobetzeko eta erabiltzaileen asetasun-maila hobetzeko baliokoa izan nahi duenez, dena delako lanpostuaren betebeharrei estu-estu lotuta egongo da.

c) Prestakuntza informatikoa: bi helburu nagusi izango ditu, batetik, informazio-sistemek hobeto funtzionatzea, eta, bestetik, ezagutzaren kudeaketa ahalik eta ondoena erabiltzea. Horretarako, langileei teknologia berriak erabiltzeko aukera eman behar die.

d) Segurtasun- eta osasun-arloko prestakuntza. Ikastaro hauek eskainiko dira:

1) Autobabesteko eta Larrialdietarako Planetarako ikastaroak.

2) Prebentzioko ordezkarietzako prestakuntza-ikastaroak. Beharginak lan horretan hasten direnean emango dira.

3.- Mediku forentseen prestakuntza dela-eta, berriz, Justiziako Sailburuordetzak badu izenpetua hitzarmen bat, justizia-administrazioako Azterlan Juridikoetarako Zentroarekin, zeinaren bidez mediku horiek ere parte hartu ahal izango duten zentroak antolatzen dituen jardueretan. Berriazko prestakuntzarako bidea ere zabalduko da, ospitaleekin, unibertsitateekin, Osakidetzarekin, Toxikologiako Institutu Nazionalarekin eta abarrekin hitzarmenak edo akordioak sinatuz.

**54. artikulua.**– Bitarteko langileentzako prestakuntza-plana eta tutoretzak.

1.- Azken urte hauetan garbi-garbi ikusi da bitarteko langileen artean bazegoela prestakuntza-nahi bat. Bada, nahi horri erantzuna ematearren, Bulego Judizialeko eta Fiskaleko Zuzendaritzak bitarteko langileentzako berriazko prestakuntza-plan bat diseinatu du, bi ardatz hauen gainean jiraka:

a) On-line ikastaroak. Bitarteko funtzionarioei hiru on-line modulu eskainiko zaizkie: hasierakoa. Justizia-administrazioaren, zibileko jurisdikzioaren eta penaleko jurisdikzioaren alderdirik oinarritzkoenak azaltzeko izango da. On-line ikastaro horiek emateko prest eduki bitartean, eduki horiek ikastaro arruntak erabiliz irakatsiko dira (aurrez aurreko ikastaroak).

b) Tutoretzak. Bitarteko funtzionarioentzat eta titularrentzat balio dute, eta dena delako lanpostu baterako prestakuntza jakin bat emateko izango dira, oso praktikoak izango dira, eta tutore-prestatzaileen poltsatik bideratuko dira. Arratsaldean izango dira. Tutoreari dirutan ordainduko zaio, eta ikasleei, berriz, prestakuntzan emandako orduak lan-ordutzat hartuko zaizkie.

asignadas. Podrá desarrollarse por medio de programas de prácticas realizados en el puesto de trabajo o bien en forma de cursos intensivos.

b) Formación General, que tiene como meta la capacitación y desarrollo profesional continuos para la mejora en el desempeño de sus tareas. Estará muy directamente relacionada con los requisitos del puesto de trabajo, en la medida en que pretende mejorar la eficiencia y el grado de satisfacción de los usuarios.

c) Formación Informática, la cual está orientada, tanto hacia la mejora funcional de los Sistemas de Información, como hacia la optimización de la Gestión de Conocimiento, posibilitando al personal el manejo de las nuevas tecnologías.

d) Formación en materia de Seguridad y Salud, que comprende la oferta de:

1) Cursos orientados a los Planes de Autoprotección y Emergencias.

2) Cursos de formación para los Delegados de Prevención, que se impartirán en el momento en el que los trabajadores se incorporaren a estas funciones.

3.- En relación a la formación de los Médicos Forenses, la Viceconsejería de Justicia ha firmado con el Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia un Convenio, en virtud del cual éstos podrán participar en las actividades que se organizaren por dicho Centro. Además, se facilitará el acceso a una formación especializada, a través de convenios o acuerdos con centros hospitalarios, Universidades, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, Instituto Nacional de Toxicología, etc.

**Artículo 54.**– Plan de Formación para el personal interino y tutorías.

1.- Como respuesta a una demanda de formación del personal interino, ampliamente constatada a lo largo de los últimos años, la Dirección de Oficina Judicial y Fiscal ha diseñado un Plan de Formación específico para el personal interino basado en dos ejes:

a) Cursos on-line. Se ofrecerá a los funcionarios interinos tres módulos on-line: de iniciación, que comprenderá los aspectos más generales sobre la Administración de Justicia; Jurisdicción civil y Jurisdicción penal. En tanto dichos cursos on-line no se encuentren operativos, los contenidos de los mismos se ofrecerán a través de cursos presenciales.

b) Tutorías. Dirigidas tanto al funcionario interino como al titular, las tutorías se encaminan hacia una formación concreta en el puesto específico, de manera muy práctica, y articulada a través de la bolsa de tutores-formadores. Estas tutorías se realizarán en horario de tarde, compensándose económicamente al tutor y computándose el tiempo invertido en formación como tiempo de trabajo efectivo para el personal que haya de ser formado.

**55. artikulua.**– Prestatzaileak prestatzeko plana.

Tutoreek eta prestatzaileek edukiak zuzen eta ondo irakatsi ahal izateko beharrezko trebeziak eta gaitasunak garatzeko da plan hau. Funtzionario-talde bat komunikazio-arloko eta pedagogia-arloko gaitasuntan jantzi, eta, horrela, ezagueraren zirkulazioa sendotzea da azken helburua.

## VI. TITULUA

LAN ESKAINTZA PUBLIKOA, ENPLEGU PUBLIKOA  
ETA PLAZAK FINKATZEA**56. artikulua.**– Enplegu publikoa eta plazak finkatzea.

1.– Bi gauza hauek bermaturik egongo dira: gaur egungo enplegua, eta ez dela lanposturik amortizatuko.

2.– Egiturazko plaza indargarriak finkatu egin beharko dira. Sindikatuekin batera zehaztuko da non egongo diren.

3.– Akordio hau indarrean dagoen denborartean, Negoziazio Mahai orokorrean 2010 eta 2011rako erabakitako egiturazko plaza indargarriez gainera, kudeatzaile arduradunen saileko beste 72 plaza ere finkatuko dira, eta, gainera, Bulego Judizial berria zabaltzeak eta organo judizial berriak sortzeak dakartzan beharrei erantzutearren sindikatuekin hitzartzen direnak ere bai.

**57. artikulua.**– Enplegu publikoko eskaintza.

1.– Akordio hau sinatu duen administrazioak Euskadiko justizia-administrazioari bitarteko langileen kopurua % 80 murriztu nahi du; helburu horixe du. Horregatik, akordio hau indarrean dagoen denborartean agintzen du hutsik dauden lanpostuen % 90 eta finkatu beharreko egiturazko lanpostuen % 100 lekualdatze-lehiaketetan eskainiko direla.

2.– Orobat agintzen du lekualdatze-lehiaketan hutsik geratzen diren lanpostuen % 100 LEPn eskainiko direla urtero.

3.– Administrazio sinatzaileak agintzen du ahaleginak egingo dituela hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuak dauzkaten oposizioak konbokatu ahal izan daitezten. Orobat agintzen du lehiaketa-oposizioaren alde eta oposizio-prozesuen deszentralizazioaren alde lan egingo dutela.

**58. artikulua.**– Zerbitzuak kanpora ateratzea.

1.– Administrazioak baliabide propioekin erantzungo die bere jardura burutzeko eta Bulego Fiskal eta Judizial berria martxan jartzeko beharrezko zerbitzuei.

2.– Horretarako, arlo-akordio hau sinatzen dutenek jarraipen-batzorde bat osatuko dute, adostutakoa betetzen den edo ez egiaztatzeko.

**Artículo 55.**– Plan de Formación de Formadores.

El objetivo de este Plan es desarrollar una serie de habilidades y capacidades necesarias para que los tutores-formadores puedan transmitir eficientemente los conocimientos. La finalidad es fortalecer la circulación del Conocimiento a través de un grupo de funcionarios cualificados en aptitudes comunicativas y pedagógicas.

## TÍTULO VI

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO, EMPLEO PÚBLICO  
Y CONSOLIDACIÓN DE PLAZAS**Artículo 56.**– Empleo público y consolidación de plazas.

1.– Se garantizará el empleo actualmente existente y la no amortización de puestos de trabajo.

2.– Se consolidarán las plazas de refuerzos estructurales, fijándose su ubicación con las centrales sindicales.

3.– Durante el periodo de vigencia del presente acuerdo se consolidarán, además de las plazas de refuerzos estructurales acordadas en la Mesa General de Negociación para los años 2010 y 2011, otras 72 plazas más relativas a los Gestores Responsables y aquellas que según las necesidades que comporte el despliegue de la Nueva Oficina Judicial y creación de nuevos órganos judiciales, se acuerden con las Centrales Sindicales.

**Artículo 57.**– Oferta Pública de Empleo.

1.– La Administración firmante tiene como objetivo la reducción en un 80% de la interinidad en la Administración de Justicia en Euskadi. Por ello se compromete a que durante la vigencia del presente acuerdo el 90% de las plazas vacantes actuales, así como el 100% de las plazas estructurales que se consoliden sean ofrecidas a concursos de traslados.

2.– Igualmente se compromete a que el 100% de las plazas que en los concursos de traslados se declararen desiertas sean ofertadas anualmente a la OPE.

3.– La Administración firmante se compromete a trabajar para que se puedan convocar oposiciones que cuenten con plazas que lleven aparejado requisito de perfil lingüístico. También se comprometen a trabajar por el concurso-oposición así como por la descentralización de los procesos de oposición.

**Artículo 58.**– Externalización de servicios.

1.– La Administración atenderá con medios propios los servicios que precise para el desarrollo de su actividad y para la implantación de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal.

2.– Los firmantes del presente acuerdo sectorial constituirán a tal efecto una Comisión de Seguimiento para verificar el cumplimiento de lo acordado.



3.– Artikulu honetan erabaki gabe dagoen beste edozertan, Mahai Orokorreko akordioko 6. puntua bete beharko da.

«Seigarrena.– Zerbitzuak kanporatzea.

6.1.– Administrazioak, ahal dela, baliabide propioekin erantzungo die bere jarduera burutzeko beharrezko zerbitzuei.

Akordioa indarrean sartzen denetik, administrazioak jarduera berririk edo orain azpikontratatuta ez dagoen jarduerarik ez kanporatzeko konpromisoa hartzen du.

Orain kanporatuta dauden zerbitzu guztiak berrikusiko dira, legean ezarritakoa betetzen dutela ziurtatzeko. Langileak legez kontra lagatzea saihesteko bitarteko guztiak jarriko dira abian.

6.2.– 2010eko lehen seihilekoan, administrazioak zerbitzuen kontratazioari buruzko arau bat onartuko du, administrazioak bere burua antolatzeke duen gaitasuna eta langileen lan-baldintzen erreforma bateratzea izango dituen helburu.

Zerbitzuen ikuskaritza eta ekonomiaren, araudia- ren eta antolamenduaren alorreko kontrolak zorrotz egingo dira. Kontrol propioak eta a posteriori izango diren kontrolak ezarriko dira, eta langileak legez kanpo lagatzea eragozteko arreta berezia izango da. Funtzio Publikoko Sailburuordetzak oso irizpide zorrotzak ezarriko ditu zerbitzuak kontratatzeke.

6.3.– Egun badauden zerbitzuak kanporatzeari dagokionez, araudiak honako baldintza hauek betetzea eskatuko du:

a) Zerbitzu beraren kontratu publikoen esleipenetan, plantilla egonkortu ahal izateko, enpresa esleipendunak lan-kontratuko langileak esleipenaren unean zituzten baldintzak errespetatuta subrogatuko direla bermatuko du, sektoreko hitzarmenek alderdi horri buruz edozer ezartzen dutelarik ere; hori dela eta, izapidetuko diren espediente berrien baldintzarrietan subrogazio-klausula txertatuko da, garden- tasunaren eta fede onaren eskakizunak betetzearen baldintzapean.

Nolanahi ere, puntu honetako aurreikuspenak honako kasu hauetan aplikatuko dira soilik:

a.1) Subrogazio lan-kontratua duten eta administrazio kontratatzailearen esparruan gutxienez azken sei hilabeteetan lanean aritu diren langileei eragingo die soilik, kontratua amaitu bitarteko ordezkapenak ere kontuan hartuta.

a.2) Inola ere ez die eragingo zerbitzua uzten duten enpresaren jabe, akziodun edo zuzendariei, ez eta haien bigarren maila bitarteko senitartekoei ere.

3.– En lo no acordado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el punto 6 del Acuerdo de Mesa General:

«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 existente que actualmente no esté subcontratada.

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

6.2.– En el primer semestre del año 2010, la Administración aprobará una norma sobre la contratación de servicios, que tiene como objeto compatibilizar la capacidad de autoorganización de la Administración con la reforma 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 propios 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 servicios, y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizarán por parte de la empresa adjudicataria, independientemente de 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, accionistas y directivos de la empresa cesante.

b) Baldintza-pleguek bermatuko dute enpresak lan-arriskuen prebentzioari buruzko legedia betetzen duela. Ezbehar-tasarik baxuenak lortzea izango da helburu nagusi, bai eta laneratzeko arazoak dituzten pertsonak (denbora luzez langabezian daudenak, emakumeak,...) enplegatzea ere. Halaber, kontuan izan beharreko irizpide sozialen artean, bereziki kontuan hartuko dira lan-kontratudun langileei, gehienean, EAeko Administrazioako taldeen antzeko lan-baldintzak (ordainsariak eta lanaldia) ezarri dizkieten enpresak, langile haien soldata- eta gizarte-baldintzak gehiago parekatzeko helburuarekin.

c) Enpresa horietako lan-kontratuko langileei, ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, jardueragatik dagokien sektoreko hitzarmena aplikatuko zaie, gutxienez, edo, hala badagokio, enpresarena, hobe bada.

d) Enpresa esleipendunak ezin izango ditu zerbitzu horiek hirugarren batekin azpikontratatu.

6.4.— Sektore-esparru bakoitzean, kanporatutako zerbitzuen jarraipen batzorde bat eratuko da; paritarioa izango da, eta, bertan, Administrazioak eta akordio hau sinatu duten sindikatuak parte hartuko dute. Urtean behin bilduko da, gutxienez, eta kanporatzei buruzko informazio guztia helarazi eta akordio honen baldintzak betetzen direla egiaztatuko da.

Administrazioak, urtero, baldintza-orrietan eta araudian ezarritako eskakizunen betetze-mailari buruzko txosten bat egingo du, honako datu hauek jasoko dituenak:

- Enpresa kontratatzaileen izena.
- Kontratazioaren helburua eta iraupena.
- Enpresako lan-kontratudun langileen gutxi gorabeherako kopurua eta kontratazio-moduak.
- Lan-legepekoiei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa.
- Jardueraren lekua.

6.5.— Administrazioak enpresa kontratatistako lan-kontratudun langileen soldata- eta gizarte-baldintzak EAeko Administrazioako taldeenekin pareka daitezen sustatzeko konpromisoa hartzen du.

6.6.— Goiko 6. puntuan araututakoa dagozkion akordio eta hitzarmen sektorialetan sartuko da.

#### **59. artikulua.**— Bitartekoen erregularizazioa.

Bitarteko funtzionarioak erregularizatu egingo dira, eta akordio honen sinatzea izango da erregularizazio-prozesu horren abiaburua.

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 a 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 las 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 las 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 los siguientes datos:

- Identidad de la 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 laboral.
- 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».

#### **Artículo 59.**— Regularización de interinos.

Se procederá a la regularización de los funcionarios interinos, fijándose como inicio de dicho proceso de regularización la firma del presente acuerdo.

## VII. TITULUA

## HIZKUNTZA-NORMALKUNTZA

**60. artikulua.**– Hizkuntza-normalkuntzako plana.

1.– Euskadiko justizia-administrazioa bitarteko funtzionarioak ere hizkuntza-normalkuntzako planaren barruan egongo dira, baina lanpostu-jabedunek lehentasuna izango dute bitartekoen aldean. Normalizazio-programak herritarrarekin zuzenean harremana duten lanpostuen euskalduntzea lehenetsi behar du, eta izapideak euskaraz egin ahal izateko bidea zabaldu behar du. Jarduteko irizpideen eta arauen modifikazioak negoziatu egingo dira.

2.– Bulego Judizial eta Fiskal berria ezartzeko denboraldi honetarako, bi gauza agindu ditu Justiziako sailburuordetzak: jarriko duela nahikoa prestakuntza-baliabide denboraldi horren amaieran gutxienez langileen % 50ek izan dezaten euskalduntzeko aukera, eta kanpoko eta barruko kudeaketarako eta komunikazioetarako euskarri informatikoak eta paperezkoak ele bietara egongo direla. Denboraldi horretan, era berean, trebatzaileen gaur egungo lanpostuak ere bermaturik egongo dira.

**61. artikulua.**– Euskarako ikastaroak.

I.– Deialdi orokorra. Maiatzaren amaieran argitaratu ohi da:

I.1.– 2 orduko ikastaroak: lan-orduetan.

Lan-orduz kanpo.

4. hizkuntza-eskakizunerako berriazko prestakuntza.

I.2.– Ikastaro trinkoak: 5 ordukoak, euskaltegian, liberaturik.

Barnetegian.

I.3.– Udako ikastaroak.

I.4.– Nork bere kasako ikastaroa: beste mota baten ikastarorik egin ezina behar bezala egiaztatzen denean baino ez da eskainiko eta emango. Administrazioaren eta langilearen beraren artean ordaindu behar da. EAEko justizia-administrazioa Modernizatzeko Zuzendaritzak % 70era arte ordainduko du, eta, ondorioz, gainerako zatia ikastaroa egin behar duen funtzionarioak jarri behar du, prestakuntza-jarduera hori ez duelako, zuzenean, zuzendaritza horrek antolatuta.

Nork bere kasako ikastaroa gainditzen badu, funtzionarioari jarri duen zatiaren % 30 itzuliko zaio.

II.– Deialdi osagarria. Abenduaren hasieran argitaratzen da, eta otsailean hasten da:

II.1.– Bi orduko modulutik trinkora aldatzea, eta alderantziz.

## TÍTULO VII

## NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

**Artículo 60.**– Plan de Normalización Lingüística.

1.– El Plan de Normalización Lingüística integrará a las y los funcionarios interinos de la Administración de Justicia en Euskadi, aunque el personal titular tendrá preferencia sobre el interino. El programa de normalización deberá priorizar la euskaldunización de aquellos puestos que se encuentren en contacto directo con el ciudadano y permitir que se pueda garantizar la tramitación en euskera. Se negociarán los criterios de actuación y las modificaciones normativas.

2.– La Viceconsejería de Justicia se compromete a facilitar en este periodo de despliegue de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal la formación necesaria para que al final de dicho periodo al menos el 50% de la plantilla tenga opción a la euskaldunización y a que los soportes informáticos e impresos de gestión y comunicación interna y externa sean bilingües. Asimismo, se garantizará durante este periodo el empleo actual existente de los técnicos de capacitación idiomática (trabataileak).

**Artículo 61.**– Cursos de euskera.

I.– Convocatoria general. Ordinariamente se publica a finales de mayo:

I.1.– Cursos de 2 horas: en horario laboral.

En horario extralaboral.

Preparación específica del PL4.

I.2.– Cursos intensivos: de 5 horas, en euskaltegi, en régimen de liberación

En barnetegi.

I.3.– Cursos de verano.

I.4.– Curso de autoaprendizaje: se ofertará y se concederá en aquellos casos en que quedare debidamente justificada la imposibilidad de poder asistir a otro tipo de curso, y con una participación del coste de esta modalidad entre la Administración y el trabajador. La Dirección de Modernización de la Administración de Justicia en la CAE asumirá hasta el 70% del coste y, consiguientemente, el resto lo habrá de sufragar el funcionario que recibiere el curso, al tratarse de una actividad de formación no organizada directamente por dicha Dirección.

Si el funcionario superara el curso de autoaprendizaje se le devolverá el 30% sufragado directamente por el mismo.

II.– Convocatoria complementaria. Se publica hacia principios de diciembre y comienza en febrero:

II.1.– Cambio de módulo de 2 horas a intensivo y viceversa.

**62. artikulua.**– Laneko hizkuntza euskara dutela-eta bereizturik dauden lanpostuak.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioa hizkuntza-normalkuntzari buruzko ekainaren 29ko 174/2010 Dekretuak arautzen duenez, eta Justizia eta Herri Administrazio Sailak egiten duen Hizkuntza Normalkuntzako Plana aplikatuz, lanpostu-zerrendetara, arian-arian, euskara dela-eta bereizturik dauden lanpostuak ere bilduko dira. Horretarako, lortu beharreko helburuak eta helburu horiek betetzen diren edo ez jakiteko adierazleak ere zehaztu beharko dira, sindikatuarekin negoziaturik.

2.– Hasiera batean behintzat, hiru hilean behin egingo da lan-hizkuntza euskara dutela-eta bereizturik dauden lanpostu horietara sartu diren langileek beren konpromisoak betetzen dituzten jakiteko jarraipena. Gerora, jarraipen hori sei hilean behin edo urtean behin egingo da. Eta jarduera bai idatzien bai ahozkoen jarraipena eta ebaluaketa ere egingo da, hainbat adierazle erabiliz.

3.– Hona hemen adierazle horiek:

- a) Izapideak euskaraz egiteko zenbat eskabide.
- b) Izapideak euskaraz egiteko eskabideei emandako erantzunen kopurua.
- c) Zenbat agiri sortu diren ele bietara, horretarako prest dagoen agiri-kopuruarekin alderatuta.
- d) Estatistikoki, jendeari zenbat bider erantzuten zaion euskaraz –aurrez aurre eta telefonoz–.
- e) Hizkuntza dela-eta zenbat kexa jasotzen diren.

4.– Ataleko arduradunek egingo dute adierazle horien jarraipena eta kontrola, justizia-administrazioa Modernizatze Zuzendaritzako Hizkuntza Normalkuntzarako Taldeak lagunduta. Jarraipena izango da unitate edo talde elebidunarena –halakorik baldin badago behintzat–, eta langile bakoitzarena.

## VIII. TITULUA

### MEDIKU FORENTSEAK

**63. artikulua.**– Mediku forentseen berariazko araubidea.

1.– Mediku forentseen lansaria zehazteko orduan, arau hauek bete beharko dira:

- a) Indarrean dauden arauak.
- b) 328/1998 Dekretua, abenduaren 1ekoa, Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea Sortzeko, dekretu horren bidez onartutako lanpostu-zerrenda (1998ko abenduaren 15eko 238 zk.dun EHAA), eta gerora egindako aldaketak (aldaketok non dau-

**Artículo 62.**– Puestos Singularizados por emplear el euskera como idioma de trabajo.

1.– En aplicación del Decreto 174/2010, de 29 de junio, de normalización lingüística de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y el Plan de Normalización Lingüística que elabore el Departamento de Justicia, y que se incorporarán progresivamente a la Relación de Puestos de Trabajo –RPTs– los puestos singularizados por razón del euskera. A tal efecto, se señalan los objetivos a alcanzar y los indicadores de cumplimiento de los mismos, negociados con las Organizaciones Sindicales.

2.– El seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos por los trabajadores que hubieren accedido a Puestos Singularizados por emplear el euskera como idioma de trabajo se realizará, inicialmente, con una periodicidad trimestral. Posteriormente, el seguimiento será semestral o anual. Asimismo, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las actuaciones, tanto escritas como orales a través de indicadores.

3.– Los Indicadores en cuestión son los siguientes:

- a) Número de solicitudes de tramitación en euskera.
- b) Volumen de respuesta a solicitudes de tramitación en euskera.
- c) Número de documentos emitidos en bilingüe en comparación con el número de documentos disponibles para tal objetivo.
- d) Estadística de atención oral al público en euskera –presencial y telefónica–.
- e) Número de quejas recibidas por motivos lingüísticos.

4.– El seguimiento y control de dichos indicadores se llevará a cabo por los Responsables de Sección, con el apoyo del Grupo de Normalización Lingüística de la Dirección de Modernización de la Administración de Justicia, y se realizará, tanto a nivel de la unidad bilingüe entendida como grupo –en los casos en que así lo fuere–, como a nivel individualizado.

## TÍTULO VIII

### MÉDICOS FORENSES

**Artículo 63.**– Régimen específico de los Médicos Forenses.

1.– Las retribuciones del colectivo de Médicos Forenses se regirán por lo dispuesto:

- a) En la normativa vigente.
- b) En el Decreto 328/1998, de 1 de diciembre de creación del Instituto Vasco de Medicina Legal, y en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, aprobada por dicho Decreto –BOPV n.º 238, de 15 de diciembre de 1998–, y sus modificaciones

den: urtarrilaren 28ko 12/2003 Dekretuan (2003ko otsailaren 6ko 25 zk.dun EHAA), eta azaroaren 14ko 223/2006 Dekretuan (2006ko azaroaren 28ko 227 zk.dun EHAA)).

c) Abenduaren 3ko 283/2002 Dekretuan (2002ko abenduaren 11ko 236 zk.dun EHAA). Dekretu horretan dago arauturik Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakunde lan egiten duten mediku forentseen lansari-osagarri aldagarria.

2.– Lansarietarako beste egokitzapenik onartzen bada –sindikatuekin negoziatu ondoren beharko du izan–, kontzeptu horiek egokitzapen berrira moldatu beharko dira.

## IX. TITULUA.

### AUKERA-BERDINTASUNA ETA LANA ETA LANETIK KANPOKO BIZITZA BATERATZEA

#### **64. artikulua.**– Aukera-berdintasuna.

1.– Akordio hau sinatu duten alderdiek erabat onarturik eta barneraturik dute gizon-emakumeen arteko tratu-berdintasuna, ez dute inolako bazterkeriarik onartzen, eta lanean aukera berberak edukitzeko eskubidea ere aitortzen dute. Hori guztia Emakumeen eta Gizonen benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan jasota dagoen moduan.

2.– Sinatzaileek agindu dute aukera-berdintasuna sustatuko dutela, eta generoa dela-eta lanean inork ez duela baztertzen begiratuko dutela, Langileen Estatutuko 17. artikuluan jasota dagoenaren haritik.

3.– Horrek esan nahi du, gizon-emakumeen arteko baldintza-berdintasuna urratzea ekar dezakeen oztoporik baldin badago, oztopo horiek baztertzeko ardura hartuko dutela, eta ekintza positiboa martxan jartzeko edo balizko bazterkeria zuzentzeko beharrezko beste neurri batzuk martxan jartzeko ardura hartuko dutela.

4.– Barruko eta kanpoko komunikazio guztietan, sinatzaileek agindu dute sexismorik gabeko irudiak eta hizkera erabili beharra sustatuko dutela.

#### **65. artikulua.**– Berdintasun-planak.

1.– Ganorazko berdintasun-politika bultzatzearen, sinatzaileek uste dute –3/2007 Lege Organikoan hala jartzen baitu– berdintasun-planen beharra dagoela. Plan horietan, abiaburu modura, egoeraren diagnostia egin behar da, eta gero neurriak jarri martxan, gizon-emakumeen artean tratu- eta aukera-berdintasuna lortzen eta sexuak eragindako bazterkeria ezabatzen laguntzeko.

2.– Egoeraren diagnosi hori lan-baldintzei buruzko datuak biltzeko izango da, baina alde batetik gizonak

posteriores, por Decreto 12/2003, de 28 de enero –BOPV n.º 25, de 6 de febrero de 2003– y Decreto 223/2006, de 14 de noviembre –BOPV n.º 227, de 28 de noviembre de 2006–.

c) En el Decreto 283/2002, de 3 de diciembre, por el que se Regula el Complemento Retributivo de Carácter Variable en el ámbito de los Médicos Forenses que prestan servicios en el Instituto Vasco de Medicina Legal –BOPV n.º 236, de 11 de diciembre de 2002–.

2.– Dichos conceptos se adecuarán a la nueva adecuación retributiva que se aprobare, previa negociación con las Organizaciones Sindicales.

## TÍTULO IX

### DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y VITAL

#### **Artículo 64.**– Igualdad de oportunidades.

1.– Las partes firmantes de este acuerdo asumen en su totalidad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2.– Las partes firmantes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo a que hace referencia el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

3.– Este compromiso conlleva igualmente a remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como impulsar la puesta en marcha de la acción positiva o medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

4.– Las partes firmantes se comprometen a potenciar la utilización de imágenes y lenguaje no sexista en todas las comunicaciones tanto internas como externas.

#### **Artículo 65.**– Planes de igualdad.

1.– Con el fin de impulsar una política efectiva de igualdad, las partes firmantes entienden que es necesario, como establece la Ley Orgánica 3/2007, establecer unos planes de igualdad que, partiendo de una diagnóstico de situación, adopten una serie de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

2.– La finalidad del diagnóstico de situación será obtener datos segregados por sexos en relación con las con-

eta beste alde batetik emakumeak hartuta, eta gaiak batez ere izango dira enplegurako sarbidea, prestakuntza, lanbideko sailkapena eta sustapena, lansariak, lanaldia, eta lana familiarekin eta norberaren beharrek nola bateratzen den, besteak beste. Izan ere, gerta daiteke gizon-emakumeak, fundamentuzko arrazoi objektiborik gabe, berdín ez tratatzea edo aukera berberak ez izatea, edo sexua dela-eta bazterkeria gertatzea, eta, horrenbestez, helburu horien premia egotea. Bada, kontua da hori hala den edo ez jakitea.

3.- Hasierako diagnosis egin ondoren, lortu beharreko helburu zehatzak zein diren erabaki beharko da, hiru gauzatan oinarrituta: eskuratutako datuak, gizon-emakumeen artean berdintasunik ez dagoen gaietan ekintza positiborako neurriak jartzea, eta tratu-berdintasuna eta bazterkeriarik eza benetan aplikatzeko neurri orokorrak jartzea.

4.- Berdintasun-planetan, berriz, gauza hauek zehaztuko dira: lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak; helburu horiek lortzeko estrategiak eta praktikak; eta helburu horien jarraipena eta ebaluaketa egiteko ganorazko sistemak martxan jartzea.

**66. artikulua.**– Berdintasun-batzorde parekidea.

Berdintasunaren arloko arauak benetan betetzearren, berdintasun-batzorde parekidea sortuko da. Helburu hauek izango ditu:

a) Berdintasun-planak egiteko eta egitura eta prozedura taxutzeko zuzentarauak adostea, langileak ahalik eta ondoen kudeatu ahal izateko eta benetan bazterkeriarik egon ez dadin eta denek benetan aukera berberak izateko.

b) 2012.etik aurrera indarrean sartzeko moduko berdintasun-plan bat diseinatzea.

## X. TITULUA

### JARRAIPEN-BATZORDEA ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURAK

**67. artikulua.**– Osatzea. Xedea.

Akordio hau sinatzen duten alderdiek Akordioaren Jarraipena egiteko, Interpretatzeko eta Ebaluatzeako Batzorde bat eratzea hitzartzen dute. Sei hilean behin batuko da, eta eginkizun hauek izango ditu:

a) Akordio horren garapena bultzatzea, ikuskatzea eta koordinatzea, nola gauzatzen den ebaluatuz.

b) Akordioa indarrean dagoen bitartean sortzen diren interpretazio-zalantzak ebatzea.

Akordio honetan jaso gabe dauden gaiak negoziazio-mahaian aztertu beharko dira.

**68. artikulua.**– Osaera.

Batzorde horretan, akordioa sinatu duten alderdieko bakoitzak ordezkarikopuru berbera izango du

dicionen de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

3.- Realizado el diagnóstico inicial se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

4.- Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

**Artículo 66.**– Comisión de igualdad paritaria.

Para el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas en materia de igualdad se creará una Comisión de igualdad paritaria con el objetivo de:

a) Acordar las directrices para la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y puedan ofrecer igualdad de oportunidades reales.

b) Diseñar un plan de igualdad que pueda entrar en vigor a partir de enero de 2012.

## TÍTULO X

### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**Artículo 67.**– Constitución y objeto.

Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento, Interpretación y Evaluación del presente acuerdo, que se reunirá semestralmente y tendrá como funciones:

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

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

Los asuntos que no se deriven de este acuerdo serán tratados en mesa de negociación.

**Artículo 68.**– Composición.

Esta Comisión estará integrada por un número de miembros igual –5– por cada una de las partes fir-

–5–: Justizia eta Herri Administrazio Sailak bost, eta sinatu duten sindikatuek beste bost. Alderdi bakoi-tzak, gehienez ere, bi aholkulari izendatu ahal izango ditu, baina, justu, deituta dagoen dena delako bilerarako. Bulego Judizialeko eta Fiskaleko Zuzendaritza izango da batzorde-burua, eta idazkaritza bat ere izango da, zuzendaritza horrek izendaturik.

**69. artikulua.**– Antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko araubidea.

1.– Batzorderako deia lehendakaritzak egingo du, nahi badu berak bere kasa, edo bestela, alderdietako edozeinek eskatuta. Alderdietakoren batek eskatu badu bilera, idazki bat aurkeztu beharko du, paperean, zuzendaritzari zuzenduta, gutxienez bilera-eguna baino hamabost egun lehenago, eta idazki horretan, gai-zerrendan jasotzea nahi dituen gaiak zein diren ere zehaztu beharko du, zehatz-mehatz. Deialdiarekin batera, gai-zerrenda, bilera-lekua eta eguna ere zehaztu beharko dira, beti. Deialdiaren eta bileraren artean, gutxienez, bost eguneko tarte utzi beharko da. Denak ados egonez gero, tarte hori laburragoa izan daiteke.

2.– Batzordeko sindikatuen gehiengo kualifikatuak bertan egon beharko du, quoruma osatuko bada. Gaiak eztabaidatu eta gero, idazkaritzak bilerako akta egingo du. Idazkariak sinatuko du, lehendakariak eta gainerako alderdiek oniritzia eman beharko diote, eta sindikatuetatik bertaratu diren ordezkariak kopia bana emango zaie.

3.– Akordio hau sinatu dutenek onartzen dute batzordearen erabakiak lotesleak izango direla, hori bai, erabaki horiek batzordearen eskumenpekoak diren gaiak buruzkoak baldin badira, gai horiek baitira batzordearen xedea.

4.– Alderdietako bakoitzaren gehiengoz hartuko dira erabakiak, eta bi alderdi daude: Justizia eta Administrazio Saila eta sindikatuak.

**70. artikulua.**– Gatazkak konpontzeko prozedura.

1.– Akordio honen edukia, indarraldia eta aplikazioa dela-eta inolako desadostasunik pizten bada, akordio honen sinatzaileek, aurretiaz, Jarraipen Batzordearen eskuetan utziko dute, han ebatzi dezaten. Gauza bera egingo dute akordio honen aplikazioaren pean dauden langileei eragiten dien beste edozein lan-konturekin ere.

2.– Hala ere, akordioaren interpretazio, indarraldi eta aplikaziotik eratorritako gatazkak konpontzeko formula berriak aztertzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

mantes del Acuerdo –Departamento de Justicia y Administración Pública y Representación Sindical signataria–. Igualmente, cada parte podrá nombrar hasta un máximo de dos personas asesoras con carácter específico para la reunión cuya convocatoria se hubiere llevado a cabo. La Comisión será presidida por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal y contará con una Secretaría que será nombrada, asimismo, por la citada Dirección.

**Artículo 69.**– Régimen de organización y funcionamiento.

1.– La convocatoria de la Comisión la llevará a cabo la Presidencia, bien de motu propio, bien a iniciativa de cualquiera de las partes que la componen. En este segundo caso, la parte solicitante, mediante escrito en soporte papel dirigido a la Presidencia con un mínimo de quince días de antelación a la fecha que se pretendiere la reunión, habrá de hacer constar de forma detallada la relación de materias que deseara incluir en el Orden del Día. La convocatoria incluirá, en todo caso, el orden del día, lugar y fecha de la reunión. Entre la convocatoria y la fecha de la reunión habrá de mediar, como mínimo, un espacio de cinco días. Este podrá reducirse de mutuo acuerdo.

2.– El quórum de asistencia requerirá la presencia de la mayoría cualificada sindical de la Comisión. Tras las deliberaciones, se levantará por parte de la Secretaría, el Acta correspondiente a la reunión, que será firmado por el Secretario con el Visto Bueno del Presidente y del resto de las partes, con entrega de copia a los representantes sindicales asistentes.

3.– Los firmantes del presente Acuerdo se comprometen a aceptar el carácter vinculante de los acuerdos dimanantes de esta Comisión en relación a las materias competencia de la misma y que constituyen su objeto.

4.– Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes, tomando como tales de un lado al Departamento de Justicia y Administración Pública, y de otra la representación sindical.

**Artículo 70.**– Procedimiento de resolución de conflictos.

1.– Las partes firmantes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión de Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias que surgieren referentes al contenido, vigencia y aplicación del presente Acuerdo y también respecto de cualesquiera otras cuestiones laborales que afectaren al Personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo.

2.– Ello no obstante, ambas partes se comprometen a estudiar nuevas fórmulas de resolución de los conflictos derivados de la interpretación, vigencia y aplicación del Acuerdo.

#### XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Akordio honen bidez, aurrerantzean, indarrik gabe geratu da Euskadiko justizia-administrazioako Funtzionarioen Lan Baldintzak Arautzeko III. Akordioa.

#### AZKEN XEDAPENA

1.- Akordio hau hiru urterako egongo da indarrean, 2010eko maiatzaren 1etik, 2013ko maiatzaren 1era.

2.- Ordezko beste bat onartu arte, ulertuko da akordio honen indarraldia luzaturik dagoela, berariaz eta behin-behingo.

3.- 2013ko martxotik aurrera, alderdietako edozeinek egin dezake akordio honen salaketa. Hala bada, salaketa egin eta gehienez ere hilabeteko epean, alderdiek beste akordio bat negoziatzen hasteko betebeharrak daukate.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente acuerdo deroga el III Acuerdo Regulator de las Condiciones Laborales del Personal Funcionario de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

#### DISPOSICIÓN FINAL

1.- El presente acuerdo tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 mayo de 2010 hasta el 1 de mayo de 2013.

2.- El Acuerdo se entenderá prorrogado, expresa y temporalmente, hasta que se acuerde uno nuevo que lo sustituyere.

3.- Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente acuerdo a partir de marzo de 2013, estando obligadas las partes al inicio de las negociaciones de un nuevo acuerdo en un plazo no superior a un mes una vez realizada la denuncia.