



PREACUERDO DEL 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 CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, Y UGT

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 art. 39 y las indemnizaciones por jubilación voluntaria a que hace referencia el art. 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.– 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 art. 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.

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 3º (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, 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 Euskadi, 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.- 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:

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 regirán 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.-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:

1º.- 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.

2º.- 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 ciudadanos 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 TERCERO**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.– 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 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 8 de septiembre de 1997, del Director de Ordenación de Recursos Humanos, sobre el Sistema de Control de Cumplimiento de la Jornada y Horarios establecidos en el ámbito de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi -Instrucción H.1/97-. 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 considere 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.- 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, teniéndose en cuenta las disponibilidades presupuestarias.

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 excepcional, 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.– 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 previere 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 refiere 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) 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 figure 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.- 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.

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.– 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 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.

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 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 estimare 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) 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 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 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:

e.1.- Cursos orientados a los Planes de Autoprotección y Emergencias.

e.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.

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, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias.

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.- 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) 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.

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 (trebatzaileak).

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.

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

1.– En aplicación del Decreto 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 VII

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 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 VII

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 art. 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 un 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 condiciones 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.

1.- 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 VIII



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 firmantes 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 proprio, 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 desee 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 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.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

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

DISPOSICIÓN FINAL.- Vigencia, efectos y denuncia

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.

En Vitoria-Gasteiz, a xx de xxxxx de 2010.

Departamento de Justicia y Administración Pública
Centrales sindicales

