



2007., 2008. eta 2009. urteetarako Osakidetz- Euskal Osasun Zerbitzuan lan-baldintzak arautzen dituen Akordioa

Abenduaren 18ko 235/2007 Dekretua

(EHAA, 250 zk., abenduaren 31koa)

Ekainaren 16ko 106/2008 Dekretua

(EHAA, 113 zk., ekainaren 16koa)



Osakidetza



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

OSASUN SAILA
DEPARTAMENTO DE SANIDAD

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

**(Abenduaren 18ko 235/2007 Dekretuaren bidez onartua.
Aurreko horri 2008ko martxoaren 14an Sanitateko Mahai Sektorialak
onartutako Akordioa, ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuaren bidez
onartua, gehitu zaio II. Eranskin moduan)**

AURKIBIDEA

XEDAPEN OROKORRAK

- 1. artikulua.** Helburua
- 2. artikulua.** Hartzen dituen langileak
- 3. artikulua.** Hartzen duen aldia. Indarraldia eta amaiera gaztigatzea
- 4. artikulua.** Akordioaren izaera eta interpretazioa
- 5. artikulua.** Sistematikoki eta osorik interpretatzea
- 6. artikulua.** Aurreko baldintzak
- 7. artikulua.** Aplikazioa
- 8. artikulua.** Lan gatazkak
- 9. artikulua.** Akordioaren bitariko batzorde paritarioa
- 10. artikulua.** Lehen mailako foroa
- 11. artikulua.** Aukera berdintasunerako batzordea

I. TITULUA EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

- 12. artikulua.** Euskalduntzea eta alfabetatzea
- 13. artikulua.** Liberatutako pertsonala. ordainsariak

II. TITULUA ESKUBIDE SOZIALAK

- 14. artikulua.** Laneko jantzia
- 15. artikulua.** Aurrerakinak
- 16. artikulua.** Nomina aurreratzeak

- 17. artikulua.** Istripu pertsonalen aseguru-poliza, erantzukizun zibilaren eta bizitzarena
- 18. artikulua.** Zerbitzuaren kalte-ordaina
- 19. artikulua.** Betetzen den lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena duten lanbide hobekuntzako ikasketak egiteko laguntza
- 20. artikulua.** Erretiroa eta borondatezko erretiroagatiko ordainsariak
- 21. artikulua.** Erretiro partziala eta berezia 64 urterekin
- 22. artikulua.** Jantokiko zerbitzua
- 23. artikulua.** Garraioa
- 24. artikulua.** Langileentzako laguntza fondoa
- 25. artikulua.** Beste atentzio sozial batzuk
- 26. artikulua.** Prestakuntza

III. TITULUA

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

- 27. artikulua.** URTEKO OHIKO LANALDIA
- 28. artikulua.** Lanaldi osagarria (etengabeko atentzioko zerbitzua
- 29. artikulua.** Lan denboraren gehienezko iraupena batera
- 30. artikulua.** Eguneroko lanaldia eta atsedenaldiak
- 31. artikulua.** Asteko atsedenaldia
- 32. artikulua.** Atsedenaldi alternatiboen erregimena
- 33. artikulua.** Atsedenaldien izaera
- 34. artikulua.** Lan egutegia
- 35. artikulua.** Lan karteldegiak
- 36. artikulua.** Sobera egindako lanorduen konpentsazioa
- 37. artikulua.** Orduen kontrola
- 38. artikulua.** Oporrak

IV. TITULUA **LIZENTZIAK ETA BAIMENAK**

- 39. artikulua.** Lizentziak eta baimenak bereizteko irizpideak
- 40. artikulua.** Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasuna
- 41. artikulua.** Lanpostura itzultzea, lizentzia edo baimena izan ondoren
- 42. artikulua.** Gaixotasun edo istripuarengatiko lizentzia
- 43. artikulua.** Jaio aurreko azterketetara eta erditzeko prestatze tekniketara joateko lizentzia
- 44. artikulua.** Haurduntza, erditze, edoskitze, haurra adoptatu eta hartzeagatiko lizentzia
- 45. artikulua.** Aitatasun lizentzia jaiotzeagatik, hartzeagatik edo adoptazeagatik
- 46. artikulua.** Norberaren edo senideen ezkontzagatiko edo bizikidetzako egonkorri ekiteagatiko lizentzia
- 47. artikulua.** Senideen gaixotasun larri, ospitalizazio edo heriotzagatiko lizentzia
- 48. artikulua.** Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia
- 49. artikulua.** Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia
- 50. artikulua.** Norberaren eginkizunetarako lizentzia
- 51. artikulua.** Sindikatuaren edo langileen ordezkari lanak egiteko lizentzia
- 52. artikulua.** Oso gaixotasun larria duen lehenengo mailako senidea zaintzeko lizentzia
- 53. artikulua.** Seme-alaba prematuroen jaiotzagatiko lizentzia edo beste edozein arrazoiarengatik ospitaleratuta egon behar badute erditu ondoren
- 54. artikulua.** Azterketetara joateko baimena
- 55. artikulua.** Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena
- 56. artikulua.** Hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena
- 57. artikulua.** Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena
- 58. artikulua.** Norberaren eginkizunetarako baimena
- 59. artikulua.** Gobernu kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena
- 60. artikulua.** Lanaldia laburtzeko baimena
- 61. artikulua.** Soldatarik gabeko urteko baimena

- 62. artikulua.** Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaintzeko baimena
- 63. artikulua.** Adingabeak edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentzorialak, edo 2. mailara arteko senideak zaintzeko baimena
- 64. artikulua.** Genero-indarkeriagatiko baimena

V. TITULUA **PERTSONALAREN EGOERAK**

- 65. artikulua.** Egoerak
- 66. artikulua.** Zerbitzu aktiboa
- 67. artikulua.** Zerbitzu bereziak
- 68. artikulua.** Beste araubide juridiko baten menpeko zerbitzuak
- 69. artikulua.** Arlo publikoan zerbitzuak betetzeko borondatezko eszedentzia
- 70. artikulua.** Borondatezko eszedentzia
- 71. artikulua.** Eginkizun-gabetzea
- 72. artikulua.** Destinoaren zain
- 73. artikulua.** Nahitaezko eszedentzia
- 74. artikulua.** Borondatezko eszedentzia pizgarria
- 75. artikulua.** Senideak zaintzeko eszedentzia
- 76. artikulua.** Genero-indarkeriagatiko eszedentzia
- 77. artikulua.** Izendapen librea osakidetzan
- 78. artikulua.** Baimen berezia seme-alabak zaindu behar dituzten langile ez-finkoentzat
- 79. artikulua.** Aldi baterako barne-sustapena
- 80. artikulua.** Kategoria behegoko edo goragoko egitekoak betetzea
- 81. artikulua.** Lan-harremana etetea askatasunaz gabetzeagatik
- 82. artikulua.** Jarduneko zerbitzura itzultzea
- 83. artikulua.** Behin-behineko itzultzea

VI. TITULUA **SINDIKATU BATEKO KIDE IZATEKO, LAN SINDIKALA EGITEKO, ORDEZKATZEKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEEZ BALIATZEKO ERREGIMENA**

84. artikulua. Eskubide sindikalak

VII. TITULUA **OSAKIDETZAKO LANGILERIAREN SEGURTASUNA ETA OSASUNA**

85. artikulua. Eskubideak eta betebeharrak

86. artikulua. Kontsulta eta partaidetza

87. artikulua. Prebentzioko ordezkariak

88. artikulua. Lan-segurtasun eta osasuneko batzordeak

89. artikulua. Lan arriskuak prebenitzeko batzorde korporatiboa

90. artikulua. Azterketa medikoak

VIII. TITULUA **GUARDIA MEDIKO FAKULTATIBOAK EGITETIK SALBUESTEKO ERREGIMENA**

91. artikulua. Fakultatiboak adinagatik guardiez salbuestea

92. artikulua. Asistentzia-jarduerari loturiko etengabeko atenzioko moduluak

93. artikulua. 1999ko abenduaren 31tik aurrera guardiak egitetik salbueti direnek etengabeko atenzioko moduluak egiteko eskatzea

94. artikulua. Ordainsariak

95. artikulua. Aplikazioa

IX. TITULUA **OSAKIDETZAKO PERTSONALAREN SOLDATEN ERREGIMENARI BURUZKOA**

96. artikulua. Akordioari lotutako pertsonalarentzako ordainketak

97. artikulua. Osagarri pertsonala

98. artikulua. Antzintasuna

99. artikulua. Administrazio publikoan egindako zerbitzuak onartzea

100. artikulua. Ezohiko eta oporretako ordainketak

- 101. artikulua.** Ordainsari-osagarri orokorra
- 102. artikulua.** Lanaldi zatitua
- 103. artikulua.** Ospitalizazioko osagarria
- 104. artikulua.** Pertsonal fakultatiboaren eskusibitateko berriazko osagarria
- 105. artikulua.** Pertsonal fakultatiboaren produktibitate finkoko osagarria
- 106. artikulua.** Txandakako lanaldiगतिको osagarria
- 107. artikulua.** Igande eta jaiegunetako lanaldiगतिको osagarria
- 108. artikulua.** Gaueko lanaldiगतिको osagarria
- 109. artikulua.** Lehen mailako atentzioko taldeen osagarria lekualdatzeगतिको eta inguru sakabanatuetan jarduteगतिको
- 110. artikulua.** Guardiак eskualde sanitarioetako nekazaritza-aldeetan
- 111. artikulua.** Atsedendiगतिको ordainketa-osagarrien konpentsazioa
- 112. artikulua.** Lokalizazioko osagarria
- 113. artikulua.** Ordainketa orokorrean sartu gebeko ordainketa-kontzeptuak

ERANSKINA

- 1.** Mugikortasunaren gaineko akordioa
- 2.** Aldi baterako kontratazioaren akordioa
- 3.** Guardiак
- 4.** Lehen Mailako Atentzioa
- 5.** Kupotik kanpoko pazienteen atentzioa Lehen Mailako Atentzioan
- 6.** Baldintza berezietan lan egitea
- 7.** Lanpostu funtzionalen Dekretua garatzea
- 8.** Lan-kontratudunen eta funtzionarioen estatutarizazioa
- 9.** Karrera/Garapen profesionala
- 10.** Plazak sortzea
- 11.** Plantilla handitzea
- 12.** Zerbitzuak kanporatzea
- 13.** Autokontzertazioa
- 14.** 2008ko enplegu publikorako eskaintza

15. Familia eta lana bateratzea
16. Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutua den apirilaren 12ko 7/2007 legea eta lan baldintzen arautegiko bestelako arauen eragina
17. Jardunbideak
18. Irakaskuntzaz arduratzen diren tutoreak eta medikuak.

ORDAINKETEN ERANSKINA

I ERANSKINA – Ordainketen taula

II ERANSKINA– Antzintasuna

III ERANSKINA

1. Esklusibitatea/berariazko osagarria
2. Guardiak
3. Txandakako lanaldiगतिको berariazko osagarria
4. Igande eta jaiegunetako lanaldiगतिको berariazko osagarria
5. Gaueko lanaldiगतिको berariazko osagarria
6. LMTen sakabanatze geografiko-maila
7. Pertsonal ez-sanitarioaren lokalizazioko osagarria

ERIZAINZAREN EGOERA BEREZIA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Helburua.

Osakidetza Ente Publikoaren zerbitzuplean, hitzarmenaren barruan, lanean diharduten langileen lan-baldintzak arautzea da Akordio honen helburua.

2. artikulua. Hartzen dituen langileak.

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

- a) Osakidetzako zerbitzu-erakundeetako karrerako funtzionarioak.
- b) Langile estatutario finkoak.
- c) Egiturazko plantillaren muga barruan baimenduta, beharizanak betetzeko lanpostu interinoa duten langile estatutarioak edo funtzionarioak, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren Legeak ezartzen dituen sarbide-mekanismoen arabera ohiko jardunbidez betetzen ez diren bitartean.
- d) a), b) eta c) ataletako langileen ordezkapenak betetzeko pertsonala, izendapenaren egoerak irauten duen gehieneko denboraz, dagozkion ataletan ezarritako arauen arabera.

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

- a) Ordainsariak eta lanaldia.
- b) Lizentziak eta baimenak, atalean-atalean jasotakoaren arabera.
- c) Istripu, bizitza eta erantzukizun zibilar buruzko aseguruak.
- d) Azterketa medikoak.

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

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

- a) Ordainsariei eta atentzio iraunkorra emateari dagokienez, norberaren izendapenetan xedatutakoa hartuko da kontuan.
- b) Lizentzia eta baimenei dagokienez, akordio honetako puntuak aplikatuko zaizkie, dagozkien ataletako arauen arabera. Betiere, egunetan zehaztutako aldiak hartzeko, egutegiko egunak bezala neurtuko dira, egitate kausatzailearen egunetik aurrera.
- c) Orokorrean, oporraldia hartzeko, 28 lanegun dagokie, larunbatak lanegunak izanik, urtebeteko iraupena duten kontratuetan, aurreko hamaika hiletako ordainsarien batez bestekoaren arabera ordainduko dena. Urtebete baino gutxiagoko izendapenetan, kontzeptu honi dagokion likidazioa egingo da irizpide horren proportziorako aplikazioaren arabera.
- d) Hala istripu, bizitza eta erantzukizun zibileko aseguruiei, nola azterketa medikoei, Akordio honetako puntuak aplikatuko zaizkie.

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

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

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

- a) Aurrerakinak.
- b) Nomina aurreratzea.
- c) Istripu pertsonalen aseguru-poliza, erantzukizun zibilaren eta bizitzarena.
- d) Zerbitzuaren kalte-ordainak.
- e) Betetzen duen lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena duten lanbide hobekuntzako ikasketak egiteko laguntza.
- f) Erretiroa eta borondatezko erretiroagatiko ordainsariak.
- g) Gaixotasun edo istripuengatiko lizentzia.
- h) Norberaren edo senideen ezkontzogatiko, edo bizikidetzaren egonkorriari ekitegatiko lizentzia.
- i) Haurduntza, erditze, edoskitze, adoptatu edo hartzeagatiko lizentzia.
- j) Aitatasunagatiko lizentzia.

- k) Senideen gaixotasun larri, ospitaleratze edo heriotzagatiko lizentzia.
 - l) Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.
 - m) Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.
 - n) Norberaren eginkizunetarako lizentzia, sei egunetan zehaztu dena.
 - ñ) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.
 - o) Azterketetara joateko baimena.
 - p) Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.
 - q) Norberaren gauzetarako baimena
 - r) Genero-indarkeriarengatik lizentzia..
 - s) Ume prematuroen edo beste edozein arrazoirengatik erditze ondoren ospitaleratuta jarraitu behar duten umeen jaiotzarengatik lizentzia.
 - t) Oso gaixotasun larria izateagatik lehenengo graduko senide bat zaintzeko lizentzia.
 - u) Gobernu kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena.
 - v) Oporrak.
- b.** Osakidetza Zuzenbide Pribatuko Ente Publikoari atxikita dagoen Erkidego Autonomoko Administrazio Orokorreko pertsonal funtzionarioa, lan-baldintzak arautzen dituen euren akordio propioa aplikatuko zaielako. Araubide honek araubide estatutarioan sartzen diren arte iraungo du, ekainaren 26koa den Antolamendu Sanitarioaren 8/1997 Legeak ezartzen duenaren arabera.
- c.** Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen 26.6 artikuluari jarraituz kontratatu diren aldi baterako lan-kontratua duten langileak.
- d.** Osakidetzako zerbitzu-erakundeetako lan-kontratuko langile finkoak, euren hitzarmen kolektiboan jasotako lan-baldintzak aplikatzen zaizkielako.

6. Ospitalez Kanpoko Osasun Mentaleko eta Eskola Osasuneko zerbitzuei atxikitako karrerako pertsonal funtzionarioak, Autonomia Erkidegoaren eta bere erakunde autonomoen zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko hitzarmenaren lan-baldintzei lotuta daudenak, akordio hau sinatzen denetik aurrera eskatu ahal izango du akordio honen aplikazio-eremuan sartzeko.

Abenduaren 18ko 235/2007 Dekretua.-6. atala. Prestakuntzako Pertsonal Egoiliar Fakultatiboa.

Prestakuntzako pertsonal egoiliar fakultatiboek zerbitzuak eskaintzen dituzten Osakidetzako erakunde zerbitzu guztietan segimendu batzorde bat ezartzea erabaki da zuzendaritza-mailarik gorenean pertsonal mediko egoiliarren ordezkariak diren sindikatu sinatzaileekin, besteak beste, ondorengo lan baldintzen eta irakaskuntzako aldean segimendua egiteko eta adostutakoa betetzen dela garrantzitzeko:

- a) Espezialitate bakoitzaren prestakuntza-programak segitu eta ea benetan betetzen diren.
- b) Prestakuntzako orduak lanaldi arruntaren barruan sartzea, eta tutoreen zaintza bertan.
- c) Tokian bertan egon beharreko guardia osteko librantza.
- d) Lanaldien arteko atsedenaldia.
- e) Asteko atseden etengabea.
- f) Guardia-egutegiaren bihileko izaera, gainerako pertsonalaren baldintza beretan.

3. artikulua. Hartzen duen aldia. Indarraldia eta amaiera gaztigatzea.

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

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

4. artikulua. Akordioaren izaera eta interpretazioa.

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

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

5. artikulua. Sistematikoki eta osorik interpretatzea.

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

6. artikulua. Aurreko baldintzak.

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

- a) Hartzaindegiko plusa.
- b) Ikasteko laguntzak, horretarako aurrekontuetan erabaki den diruaren arabera.
- c) Erretiro aurreratua pertsonal sanitario ez-fakultatiboarentzat, Lan Ministerioaren 1973ko apirilaren 26ko Aginduaren 151. artikulua ezartzen duenaren arabera, zeinak Gizarte Segurantzako laguntzaile sanitario tituludunen eta klinikako laguntzaileen Estatutua onartzen baitu, eta indarrean jarraitzen du osasun zerbitzuetako pertsonal estatutarioaren estatutu markoa den 55/2003 Legearen xedapen indargabetzaile bakarraren f) atalak ezarritakoaren arabera.

2.– Bestalde, bere garaian Bizkaiko Foru Aldunditik transferitutako pertsonal funtzionarioak lehen zituen baino baldintza hobek izango ditu, Bermeo, Gorniz, Zamudio eta Zaldibarko Ospitaleetako lan-kontratuko pertsonala Osakidetza 2000ko Akordioari atxikitzeko 2001eko otsailaren 13ko testuan jasotako baldintzak, alegia. Izan ere, transferentziaren aurreko negoziazioaren ezaugarri bereziak kontuan hartuta, lan-baldintzak testu bakarrean jasotzen ziren bai Foru Aldundiko pertsonal funtzionarioarentzat bai lan-kontratuko pertsonalarentzat.

7. artikulua. Aplikazioa.

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

8. artikulua. Lan-gatazkak.

Akordia izenpetu duten aldeek elkarrekin azken-azkeneraino baliatzeko konpromisoa hartzen dute, diziplinako neurrietara edo gatazka kolektiboko jarretara jo aurretik, eta Bitariko Batzordean momentu bakoitzean adostasunez har daitezkeen neurrien kalterik gabe.

9. artikulua. Akordioaren Bitariko Batzorde Paritarioa.

Osakidetza, Administrazio eta Akordia izenpetu duten sindikatuetako ordezkariak osatzen dute Batzorde Paritarioa.

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

Bitariko Batzordearen eginkizunak:

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

Bitartekotzaz edo adiskidetzeaz arduratuko den pertsona edo erakundea aldean akordioz izendatuko da.
- c) Akordioan hitzartutakoa denek eta oso-osoan bete dutela zaintzea.
- d) Akordia betetzen ez dela salatzea.
- e) Akordioaren eragin praktikoa handiagotzeko ekintzak, eta Akordia argitaratu ondorengo xedapenen arabera eman dakizkiokeenak.
- f) Langileen lan-baldintzetan, soldatetan eta lanorduetan eragina duten neurriei buruzko txostenak aurrez egitea, Osakidetzak helburuak eta adierazleak ezartzen dituenean bezeroei eskaini behar zaien zerbitzuaren kalitatea eta harrera hobetzeko asmoz.

Bitariko Batzordearen deialdia, osatzen duen edozein alde eska dezake idatziz, bildu baino 15 egun lehenago gutxienez, eta eguneko gai-zerrendan jasoko dira eztabaidatu beharreko puntuak ondo zehaztuak eta banan-banan jarriak, baita batzar-eguna eta tokia ere; bi aldeak aurkeztea ezinbestekoa da.

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

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

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

- a) Akordia izenpetu duten sindikatuen bidez.
- b) Osakidetzako Giza Baliabideetako Zuzendaritzaren bidez.

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

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

10. artikulua. Lehen Mailako Foroa.

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

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

1. Lanaldia eta denbora asistentzialak egoki banatzeko irizpideak, profesionalen irakaskuntza eta gaurkotze zientifikoa zein herritarrei ematen zaien asistentzia sanitarioa bermatzeko, zabalkunde orokorreko programetan kokaturiko kalitateko parametroen barruan.
2. Kudeaketako programa informatikoak (Osabide), horiek aldatu eta hobetzeko proposamenak eginez, pazientei ematen zaien atentzian elementu praktikoa gisa duen eraginkortasuna handiagotzeko.
3. Neurriak landuko ditu Lehen Mailako Atentzioaren eta Atentzio Espezializatuaren arteko harremana sustatzeko eta orokorrean hobekuntza hori errazten duten lerro estrategikoak.
4. Landa-medikuen prestakuntza errazteko beharrezkoak diren alderdiak berriaz landuko dira.
5. Azkenik, Lehen Mailako Atentzioko pediatriaren egoera berezia aztertuko da, pediatrian gaur egun dagoen espezialisten gabeziak dakartzan ondorio asistentzialak ahal den neurrian arintzeko proposamenak eginez.

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

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua.

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

11. artikulua.– Aukera Berdintasunerako Batzordea.

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

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

Lehenengo bileran batzordearen funtzionamendurako araudia onartuko da.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

16. atala. i): Sei hilabeteko epean onartuko da Osakidetzan sexuagatiko bazterkeriari aurre egiteko protokoloa.

16. atala. j): Osakidetzako Zuzendaritzaren eta sindikatu sinatzaileen artean formalizatuko da Osasun Sistema Publikoko langileak ez erasotzeko adierazpen publikoa.

I TITULUA

EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

12. artikulua.– Euskalduntzea eta alfabetatzea.

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

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

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

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

13. artikulua.– Liberatutako pertsonala. Ordainsariak.

Euskera ikasteko liberatutako pertsonalak karteldegiazen arabera dagozkion ordainsari finko zein aldakorren % 100 jasoko du.

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

11. atala. Euskalduntzea .

- a) Hizkuntz eskakizunak egiaztatzeko urtean deialdi bi egitea.
- b) Ikasteko kreditua bukatuta edukitzeagatik IVApek matrikula ordaintzen ez duenean, langile horiei Osakidetzak euskera ikastaro horiek finantzatzea, zenbait baldintzatan.
- c) Euskera ikasteko liberazioen diru-dotazioa % 30 handitzea.
- d) Akordio hau sinatu dutenek Euskera Planaren Jarraipen Batzordea osatuko dute, alde batetik, Euskera Planaren abiaraztea ebaluatu, garatu eta sustatzeko eta beste alde batetik, horren esparru orokorrean euskeraren erabilera sustatzeko plan hori definitzeko profesional eta erabiltzaile euskaldunen arteko eguneroko harremanetan. Testuinguru horretan aztertuko da nola ezarri sistema bat, hizkuntz eskakizunak egiaztatzeko prozesuan arrakastarik ez duten langile finko euskaldunek Osakidetzako ziurtagiri espezifikoko bat lortu ahal izateko. Ziurtagiriak bermatuko du langile horrek baduela gaitasun-maila nahikoa euskerazko ahozko komunikazioan eta horrela, deitzen diren mugikortasun-prozesuen barruan, derrigortasun-data igarota duten lanpostuetan lanean hasteko aukera izango du.

II TITULUA

ESKUBIDE SOZIALAK

14. artikulua.– Laneko jantzia.

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

15. artikulua.– Aurrerakinak.

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

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

16. artikulua.– Nomina-aurreratzeak.

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

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

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

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

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

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

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

4.– Premiazko beharrak.– Ondorengo kasu hauengatik sortzen diren beharrak izango dira premiazkoak:

- a) Eskatzailea ezkontzea edo bizikidetzat egonkorrean hastea, eskatzaileak egiaztagiria aurkeztu beharko duelarik.
- b) Eskatzailea dibortziatzea, banantzea edo ezkontza baliogabetzat jotzea.
- c) Ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzea.
- d) Seme-alabak jaiotzea, haur bat adoptatzea edo hartzea.
- e) Eskatzaileak edo bere ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo harreran dituen adingabeek, gaixotasun edo ebakuntza larri bat izatea.
- f) Ohiko etxebizitza erostea eta banku-kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosteko. Honelakoetan maileguaren zenbatekoa 9.700 euro artekoa izan daiteke, eta itzultzeko epea, gehienez ere, 48 hilabetekoa.
- g) Etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren lanak egitea.
- h) Bizilekua lana egiten den herrira aldatzea.
- i) Altzariak erostea ohiko etxebizitzarako.
- j) Eskatzaileak, bere ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo bere ardurapean dauden pertsonen zentro ofizialetan ikasteko matrikula-gastuak.
- k) Ibilgailua erostea.

Kotxea lan-tresna gisa erosten bada, dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritza gerentziak aldez aurretik justifikatuta, maileguaren zenbatekoa 5.800 eurokoa izan daiteke, gehienez 36 hilekotan itzuli beharrekoa

- l) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste kasu batzuk.

5.– Izapideak.– Nomina-aurreratzeak eskatzeko epea 2 hilabetekoa izango da, eskaera hori sortarazi duen gorabeheraren egunetik kontatzen hasita. Dena den, kasu berezietan, gorabeheraren egunaren aurreko hilabetean egindako mailegu-eskaerak ere onartuko dira, beti ere eskaerarekin batera hitz ematen bada aurreratzea jaso eta hilabete baino lehen gastuen egiaztagiria aurkeztuko direla. Hitz hori hausteak, ordea, aurreratzea kentzea ekarriko luke.

Nominak aurreratzeko eskabideak Osakidetzako Giza Baliabideetako Zuzendaritzara bidaliko dira, eskatzailearen zerbitzu-erakundearen zuzendaritzaren bitartez. Zuzendaritza horrek eskabidea zein egunetan jaso den adieraziko du, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzearren. Zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak, halaber, aurretik eskabideen bidezkotasanari buruzko txostena egin beharko du.

6.– Hiru hilabetero Batzorde Paritarioari aurrekontu-egoeraren eta hartutako eskaeren informazioa emango zaio

17.– artikulua.– Istripu pertsonalen aseguru-poliza, erantzukizun zibilaren eta bizitzarena.

Akordio honen menpeko langileek Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eremuko poliza orokorra izango dute.

Indarrean dauden sinaturiko polizen diru-kopuruak hauek dira:

1.– Istripu-poliza:

Heriotza: 30.000 euro

Erabateko baliaezintasun iraunkorra: 30.000 euro

Baliaezintasun iraunkor osoa: 30.000 euro

Baliaezintasun iraunkor partziala: euro gehienez, baremoaren arabera.

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

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

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

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

18. artikulua.– Zerbitzuaren kalte-ordaina.

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

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

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

Bere gaitasun profesionala handitzeko edo hobetzeko ikastaroak zentro ofizialetan edo homologatuetan egiten dituzten langileek matrikularen diru-kopurua berreskuratzeko eskubidea izango dute, betiere tokian tokiko zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak baloratzen badu betetzen den lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena dutela. Horretarako eskaera, behar bezala egiaztatuta, 15 egun lehenago aurkeztuko da, eta dagokion zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak onartu behar baldin badu, eskaera egin denetik ondorengo 10 eguneko epean onartuko du.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

20. artikulua.– Erretiroa eta borondatezko erretiroagatiko ordainsariak.

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

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

16. atala. O.: Akordioaren 20. artikuluan jasotako borondatezko erretiroagatiko sariak gehitu egingo dira, ondorengoak izango direnak:

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

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

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

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

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

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

21. artikulua. Erretiro partziala eta berezia 64 urterekin.

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

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

Osakidetzako pertsonal funtzionarioak eta estatutarioak erabili ahal izango ditu erretiro-mota hauek, kasua bada Gizarte Segurantzaren dagokion araudian ezartzen den moduan.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

8. atala. b): Azterketa aktuariala egiteko konpromisoa hartu da, Osakidetzak erretiro aurreratutak errazteko, Gizarte Segurantzari dagokionez ezarri daitezkeen arau garatzailearen arabera.

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

22. artikulua. Jantokiko Zerbitzua.

Orain dauden zentroetako jantokiei eutsiko zaie, indarrean dauden baldintzetan.

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

23. artikulua. Garraioa.

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

24. artikulua. Langileentzako laguntza-fondoa.

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

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

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

25. artikulua. Beste atentzio sozial batzuk.

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

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

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

26. artikulua. Prestakuntza.

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

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

16. atala. c): *Konpromisoa hartu da zentroetako diplomatu sanitarioen osasun-zientzietako irakaskuntzako tutoreen figurak 2008ko abenduaren 31 baino lehen arutzeko, horrela aitorten ekonomikoa eman eta karrera profesionalean baloratzeko.*

16. atala. d): *Osakidetzak onartu du prestakuntzan dauden emaginenzako (BAEE) plaza gehiago eskaintzeko bitartekoak jartzea. Halaber onartu da akordio hau sinatu eta hiru hilabeteko epean azterketa bat egitea, eremu horretako langileen aldi baterako aitorten ekonomikoa egin ahal izateko, aitorten hori onartuko balitz.*

III TITULUA

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

27. artikulua. Urteko ohiko lanaldia.

1.– Urteko ohiko lanaldia: 1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioiko Negoziazio Mahai Orokorraren Akordioaren bidez onartutako urteko lanaldiaren arabera, Osakidetzan lanaldi-mota guztietan, gauekoan izan ezik, urtean benetan egin beharreko lanorduak mila bostehun eta laurogeita hamabi izango dira ohiko lanaldi gisa.

Gaueko txanda daukatentzat, etengabeko erregimenean, urtean benetan egin beharreko lanorduak mila laurehun eta berrogeita zazpi izango dira.

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

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

- 55 urtetik gorakoak: 1,15.

- 60 urtetik gorakoak: 1,25 (Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuaren 8. atala, a). Txandetan edo beti gauzez lan egiten duen 60 urtetik gorako langileen gaueko faktore zuzentzailea gehitzea. Faktore hori 1,25ekoa izango da. Faktore zuzentzaile hori bera aplikatuko zaio pertsonal horri igande eta jaiegunetan.

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

Gaueko eta eguneko txandetako erregimenean ari diren langileek bi ordutegi horien arteko aplikazio proportzionala eginez doitu beharko dute beren gehieneko dedikazioa, alegia, gaueko orduei aipatu 1,10 faktore biderkatzailea edo adinaren arabera dagokiona aplikatuz, urte amaieran lanaldia mila bostehun eta laurogeita hamabi ordukoa izango da, eguneko txandetarako ezarritakoa.

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

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

3.–Oro har, eguneko arauko lanaldia 7 ordukoa izango da, salbu txandaka lan egiten dutenena eta lehen mailako atentzian lanarabiatetako lanaldia dutenena.

4.–Pertsonalak, orokorrean, urtean sei lanarabiatetan gehieneguz egingo du lan, zerbitzuak txandatan lan egiten dituztenek izan ezik. Lanarabat gutxiago egiten duten langileen kasuan, egoera berean jarraituko dute beti ere ezarritako urteko lanaldia betetzen badute.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

16. atala. k): *Lehen Mailako Atentzian lanarabiatetan eman beharreko zerbitzuak betetzeko sistema aztertu eta adostuko da berau antolatzeko eta ordaintzeko berariazko sistema bat erabiliz. Sistema hori eta berorren ordainsari-ondorioak 2008ko beranduenik uztailearen 1ean hasiko dira.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.– Prestakuntzan dagoen pertsonal fakultatiboaren guardiak.

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

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

Ondorengo urteetan ere portzentaje hauek aplikatuko dira.

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

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

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

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

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

12.– Guardiaren Batzorde Tekniko bat eratzea erabaki da, Akordioa sinatu dutenek osatua, Osakidetzako ospitale bakoitzean etengabeko atentzioko egungo sistema aztertuko duena, egungo ereduari hobekuntzak eta alternatibak aztertu eta proposatzeko asmoz.

Batzorde hori osatuko dute Osakidetzako eta akordioa sinatu duten sindikatuetakoa ordezkariak.

29. artikulua. Lan-denboraren gehienezko iraupena batera.

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

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

- a) 2007ko uztailaren 31ra arte, astean bataz beste 58 orduko gehienezko lanaldia urteko konputuan.
- b) 2007ko abuztuaren 1etik 2008ko uztailaren 31ra arte, astean bataz beste 56 orduko gehienezko lanaldia urteko konputuan.
- c) 2008ko abuztuaren 1etik aurrera, astean bataz beste 48 orduko gehienezko lanaldia urteko konputuan.

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

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

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

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

30. artikulua. Eguneroko lanaldia eta atsedenaldiak.

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

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

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

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

- a) Txandakako lanean, langilea taldez aldatzen bada eta ezin badu eguneroko atsedenaldia eduki talde baten lanaldia bukatu eta hurrengo lanaldia hasi bitartean.
- b) Hamabi ordu baino gutxiagoko aldian gertatzen direnean ohiko lanaldiari eta/edo lanaldi osagarriari dagokien lan-denbora.

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

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

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

31. artikulua. Asteko atsedernaldia.

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

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

3.– Aurreko zenbakian ezarritako aldia ez bada asteko atsedernaldirako denbora minimoa erabiltzen, ondorengo artikuluan ezarritako atsedernaldi alternatiboen erregimenaren bidez konpentsatuko da.

32. artikulua. Atsedernaldi alternatiboen erregimena.

1.– Akordio honetan ezarritako atsedernaldiak ez badira hartzen, atsedernaldi alternatiboen bidez konpentsatzeko eskubidea egongo da. Atsedernaldi alternatibo horiek guztira ezin izango dira murrizketa baino laburragoak izan.

2.– Aurreko zenbakian adierazitako konpentsazioa eginda dagoela ulertuko da, hiru hilabete zenbaketan astean bataz beste laurogeita hamasei orduko atsedernaldia hartu denean, hartutako asteko atsedernaldiak barne, horretarako hamabi ordu kontsekutiboko atsedernaldiak edo luzeagoak zenbatuz.

3.– Artikulu honetan ezarritako atsedernaldi konpentsagarriak erabiltzea ezin izango da konpentsazio ekonomikoaren ordez aldatu, salbu eta zerbitzu-erlazioa bukatuko bada.

33. artikulua. Atsedernaldien izaera.

Eguneko eta asteko atsedernaldiak, eta kasua bada atsedernaldi alternatiboak, ez dute izango benetan egindako lanaren izaera eta ez dira horrela hartuko, eta ez dira inola ere kontuan hartuko 27. artikuluan ezarritako ohiko lanaldia betetzeko.

34. artikulua. Lan-egutegia.

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

35. artikulua. Lan-karteldegia.

1.– Unitate bakoitzean negoziatutako karteldegi espezifikoak derrigorrezkoak izango dira bi hilabetetarako, eta egindako karteldegia aldatzeko oso behar handiak, presakoak edo ustekabeak behar dute izan; halako kasuetan, langileen ordezkariak jakinarazi beharko zaielarik.

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

- a) Gau eta jaiegunetan egindako lanegunengatik, plusetan ordaindu beharrean, lanordutan ordaintzea; horretarako, kategoriaren orduko kostua hartuko da kontuan eta plus horietarako jarritako kopuruak.
- b) Lan-karteldegiko gaueko txandan edo jaiegun batean lan egitea egokitzen denean, libre izatea, lanaldi murriztuztat hartuz bere ondorio ekonomikoekin.
- c) Asteburuak libratzeko mekanismoak ezartzea, antolaketako eta kontratazioko beste era batzuk bilatuz.

36. artikulua. Soberan egindako lanorduen konpentsazioa.

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

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

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

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

37. artikulua. Orduen kontrola.

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

38. artikulua. Oporrak.

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

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

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

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

5.– Oporrak ekainean, uztailan, abuztuan eta irailean hartuko dira lehenetsunez. Urteko lehen lau hilabeteetan finkatuko da oporretako egutegia, eta txandak langileek unitate bakoitzean hartutako akordioak errespetatuz egingo dira.

Oporretako txandak egiterakoan, langileak ados jartzen ez badira, txandaketa-sistema bat ezarriko da, eta hor ezarriko da langile bakoitzak zer lehentasun daukan txanda aukeratzeko.

6.– Beste erakunde batzuetatik edo zerbitzu-erakunde bereko beste unitate batzuetatik langile berriak badatoz, lekualdatzea dela-eta, errespetatu egingo da urte horretarako jarritako oporretako egutegia, eta langile etorri berriak unitateko behar asistentzialetara egokituko dira.

7.– Oporrak etenik gabe hartzea da irizpide orokorra. Nolanahi ere, lau zatitan bana daitezke, baina horietako bakoitza gutxienez zazpi egun naturalekoa izan beharko da.

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

Oporrak zatitan hartzeko, edo oporrak ekain-iraila bitarteko hilabeteetatik kanpo hartzeko, langileek hala eskatu behar dute eta zerbitzu-erakundeko zuzendaritzaren aldeko txostena behar du. Ematea edo behar bezala justifikaturiko ukatzea zuzendaritzaren esku dago.

8.– Langile baten opor-egunak baimendu ondoren, presako edo saihestezintzat jotako arrazoiak direla kausa, atzera botaz gero, horrek eragindako gastuak kobratzeko eskubidea izango du langileak; horretarako, langileak egiaztagiria aurkeztu beharko ditu, eta gastuak egiterakoan jokabide axolagaberik ez bada egon.

9.– Zerbitzu-beharrak direla-eta, zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak langileei egutegian jarritako oporrak aldatzen badizkie, aldaketa izan duten langileek 2 lanegun gehiago izango dute oporretarako.

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

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

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

12.– Pertsonal egoiliarren oporrak.

- a) Espezialista gisako prestakuntzan dagoen pertsonalak eskubidea edukiko du 28 laneguneko opor ordainduak izateko, larunbatak lanegunak izanik.
- b) Oporrak izateko aldia zehaztuko da batez ere irakaskuntzako programa eta funtzioak egiten ari den zerbitzu edo unitatearen behar asistentzialak bete behar direla kontuan hartuta.
- c) Printzipio orokor gisa, oporrak hartuko dira indarrean dagoen kontratuaren prestakuntzaldiaren barruan, oporren zati proportzionala dagokion urte naturalari aplikatuz. Oporraldia zatitu ahal izateko, pertsonal egoiliarrek hala eskatu beharko du eta egoiliarra atxikita dagoen zerbitzu-erakundeko irakaskuntzako unitateko koordinatzaileak edo arduradunak aldeko txostena egin beharko du. Zuzendaritzak erabakiko du zatitzea onartu edo ukatzea, arrazoia justifikatuz.

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

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

IV TITULUA

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

39. artikulua. Lizentziak eta baimenak bereizteko irizpideak.

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

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

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

1. Akordio honen menpean dauden langileek ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, ondoren zehazten diren arrazoiengatik:
 - a) Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia.
 - b) Haurduntza, erditze, edoskitze, haur bat adoptatu edo hartzeagatiko lizentzia.
 - c) Aitatusunagatiko lizentzia.
 - d) Norberaren edo senideen ezkontzagatiko, edo bizikidetzaren egonkorrari ekiteagatiko lizentzia.
 - e) Senideen gaixotasun larri, ospitalizazio edo heriotzagatiko lizentzia.

- f) Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.
 - g) Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.
 - h) Norberaren eginkizunetarako lizentzia.
 - i) Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.
 - j) Ume prematuroen edo beste edozein arrazoirengatik erditze ondoren ospitaleratuta jarraitu behar duten umeen jaiotzarengatik lizentzia.
 - k) Oso gaixotasun larria izateagatik lehenengo graduko senide bat zaintzeko lizentzia.
2. Ondoren adierazten diren baimenak ere eman ahal izango dira, ezarritako arauen arabera:
- a) Azterketetara joateko baimena.
 - b) Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena.
 - c) Hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena.
 - d) Kontsultara, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.
 - e) Norberaren eginkizunetarako baimena.
 - f) Gobernuz kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena.
 - g) Lanaldia murrizteko baimena.
 - h) Urtebeteko soldatarik gabeko baimena.
 - i) Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak atenditzeko baimena.
 - j) Adingabeak edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialak, edo 2. mailara arteko senideak zaintzeko baimena.
 - k) Genero-indarkeriagatik baimena.

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

40. artikulua. Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasuna.

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

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

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

42. artikulua. Gaixotasun edo istripuarengatiko lizentzia.

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

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

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

Osakidetzako zerbitzu-erakundeek, Prebentzio Zerbitzuen azterketen bitartez, langilearen gaixotasunaren edo istripuaren egoera egiaztatzeko segimendua egin dezake; hori guztia egoera hobeto ezagutzeko, behar duen laguntza eskaintzeko, eta alaitz azkarren sendatzen laguntzeko asmoz egin ere. Langileek nahitaez joan behar dute enpresako zerbitzu medikoak jarritako hitzorduetara, aldi baterako ezintasuneko egoeran aurkitzen diren aurreneko egunetik bertatik. Hogeita bat- garren egunetik aurrera, hitzordu horietara ez joateak -ez badago behar bezala justifikaturik- artikulua honetako bigarren paragrafoan ezarritakoa galtzea ekarriko du, interesatuari idatziz entzunaldiaren berri eman ondoren.

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

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

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

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

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

44. artikulua. Haurduntza, erditze, edoskitze, haurra adoptatu eta hartzeagatiko lizentzia.

1. – Emakume langileek haurduntza edo erditzeagatiko lizentzia hartzeko eskubidea dute. Iraupena 17 astekoa izango da, etenik gabe, baina bi aste luza daiteke seme edo alabaren ezintasunagatik eta erditze anizkoitza izanez gero, seme edo alaba bakoitzeko bigarrenetik aurrera. Tarte horretatik, 6 aste erditu ondorengo aldirako gorde behar dira nahitaez eta amaren heriotza gertatuz gero, aitak hartu ahal izango ditu semea edo alaba zaintzeko. Lizentzia hau lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek hala uzten badute, eta arau bidez zehazten diren moduan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eskubide hori emakume langilearen ezkontideak edo bikotekideak ere erabil dezake.

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

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

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

4.– Osakidetzako langileek egun bateko lizentzia erabili ahal izango dute odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehenengo mailako ondorengoak erdituz gero, ospitalizazioaldiaren barruan hartu behar dena.

45. artikulua. Aitatasun-lizentzia jaiotzeagatik, harteagatik edo adoptatzeagatik..

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

Administrazioak ordainduko ditu Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren aitatasun-prestazioaren subsidio osagarriak, langileak aldi horretan karteldegia araber dagozkion ordainsarien % 100 jaso ahal izateko. Langileak ez badu prestazio

ekonomikoetarako eskubiderik, Administrazioak ez dio ezer ordainduko, baimena emateari kalterik egin gabe.

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

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

Jaiotze, hartze edo adoptatzeagatiko aitatasun-lizentzia erabili dutenek, lizentziaren aldia bukatutakoan, eskubidea izango dute euren lanpostura itzultzeko lizentziarenak baino txarragoak ez diren baldintzetan, baita lizentzialdian egon diren bitartean lan-baldintzetan beharbada gertatu den edozein hobekuntza bereganatzeko eskubidea ere.

46. artikulua. Norberaren edo senideen ezkontzeagatiko, edo bizikidetzaren egonkorriaren ekiteagatiko lizentzia.

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

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

2.– Bizikidetzaren egonkorriaren -alegia, ezkontzaren kanpoko elkarketari- ekiten dion langileak ere lizentzia hau hartzeko eskubidea izango du. Horretarako, errolatuta dauden udalaren bizikidetzaren egiaztatzea aurkeztu beharko du, edo Elkarketa Zibileko Udala Erregistroko bategiaren bidez egiaztatzea.

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

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

47. artikulua. Senideen gaixotasun larri, ospitalizazio edo heriotzaren lizentzia.

1.– Arrazoi horrengatik langileek har dezaketen lizentziak aldi hauek jasotzen ditu:

a) Ezkontidea, bikotekidea edo semea/alaba:

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

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

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

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

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

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

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

2.– Ospitaleraterik behar ez duten operazio kirurgikoetan, baldin eta ezkontideak, bikotekideak, semeak/alabak edo odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arteko senideak badira, edo bigarren maila horretatik urrunagoko senideak, behar bezala egiaztaturiko bizikidetzaren egonkorra egonez gero, langileak egun 1eko lizentzia izango du.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

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

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

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

- a) Epaitegi, polizia-etxe, gobernu zibil edo militarreko hitzorduak; ikuskapen militarrena edo armada; nortasun-agiria eta pasaportearen izapideak; eta egiaztagiri eta erregistroko izapideak herri-erakundeetan.
- b) Odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailako senide minusbaliatu fisiko edo psikiko edo sentorioriei laguntzea, beren egoerari dagozkion izapideak egiten.
- c) Gida-baimena ateratzeko edo berritzeko azterketa.
- d) Notariotzako dei eta izapideak.
- e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.
- f) Zinegotzi, diputatu, Biltzar Nagusietako kide edo legebiltzarkide izateagatik, Jaurlaritzako organoen edo horien menpeko batzordeen bileretara joateko.

49. artikulua. Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 2 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek. Helbide berrian erroldatu ondorengo hil naturalean hartu behar da lizentzia hau, eta errolda-egiaztagiria ekarri.

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

50. artikulua. Norberaren eginkizunetarako lizentzia.

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

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

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

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

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

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

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

Lehenengo mailako senide bat zaindu behar izateagatik, langileak eskatu ahal izango du lanaldia % 50era arte murrizteko, ordaindu egingo dena, oso gaixotasun larria izateagatik eta gehienez hilabetez. Lizentzia hau eskatzea eragin duen egoera berarengatik eskubide honen titular bat baino gehiago egongo balitz, murrizketa honi horien arteko prorrateoa aplikatu ahal izango zaio, edozein kasutan ere hilabetezko gehieneko epea gainditu barik.

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

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

54. artikulua. Azterketetara joateko baimena.

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

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

16. atala. g): Baimena ematea BAME (Barne Mediku Egoiliarra) edo BAEE (Barne Erizain Egoiliarra) azterketa egitera joateagatik.

55. artikulua. Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena.

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

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

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

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

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

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

56. artikulua. Hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena.

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

2.– Osakidetzako hizkuntz eskakizunak egiaztatzeko hizkuntz prestakuntza hartuko da hobekuntza profesionaleko ikasketa gisa zerbitzuen kalitatea hobetzeko.

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

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

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

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

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

Baimen hau ordaindua izango da.

58. artikulua. Norberaren eginkizunetarako baimena.

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

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

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

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

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

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

59. artikulua. Gobernuz kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena.

Plantillako langile finkoek, baita urtebete baino gehiagoko antzinasuna egiaztatuta akordio honek hartzen dituen pertsonal interinoak eta aldi baterakoak ere, baimena eskatu

ahal izango dute gobernuz kanpoko erakunde batean lan egiteko, beste herrialde batzuei laguntzeko programetan.

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

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

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

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

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

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

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

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

Baimena emateko beharrezkoa da gobernuz kanpoko erakundearen -eskatzailearen parte hartzea eskatzen duena- izena emanda egotea Estatuko edo Euskal Herriko irabazi-asmorik gabeko Elkarleen Erroldan.

60. artikulua. Lanaldia laburtzeko baimena.

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

1.– Oro har, % 50 laburtuko da lanaldia. Hortik aparteak direnean, zerbitzu-erakundeak zuzendaritza eta eskatzailearen arteko akordioz egingo dira.

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

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

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

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

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

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

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

61. artikulua. Soldatarik gabeko urteko baimena.

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

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

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

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

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

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

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

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

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

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

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

Baimena dela-eta, sartu beharreko orduak nola eta noiz egingo diren eskatzailearekin adostu beharko da zerbitzu-erakundearen, eta bere lan-karteldegian jarri, kasuan kasuko egoerak kontuan izanik.

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

64. artikulua. Genero-indarkeriagatiko baimena.

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

Era berean, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeek, benetan babestuta egoteko edo asistentzia sozial osorako eskubidea erabili ahal izateko, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute ordainsariak proportziora murriztuta, edo lanaldia beste era batera antolatze eskubidea, ordutegia moldatuta, ordutegi malgua aplikatuta edo denbora antolatze aplikatuta daitezkeen beste formula batzuk erabilita. Baimena dela-eta, sartu beharreko orduak nola eta noiz egingo diren eskatzailearekin adostu beharko da zerbitzu-erakundearen, eta bere lan-karteldegian jarri, kasuan kasuko egoerak kontuan izanik

V TITULUA

PERTSONALAREN EGOERAK

Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/97 Legearen 28. artikulua, Euskal Herriko administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartzeko den azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuak eta Osasun zerbitzuetako pertsonal estatutarioaren Estatutu Markoa onartzen duen abenduaren 16ko 55/2003 Legeak ezartzen dutenaren arabera, Akordioaren barruan lanean diharduten langileak egoera administratibo hauetako batean egon daitezke:

65. artikulua. Egoerak.

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

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

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

66. artikulua. Zerbitzu aktiboa.

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

2.– Zerbitzu aktiboko egoeran dagoen pertsonalak eskubide guztiak izango ditu, eta egoeragatik dagozkion eginbehar guztien eraginpean izango da. Estatutu Markoaren

xedapenek eta Osakidetzaren menpeko langileentzako arauak adierazten dutenari jarraituko zaio.

3.– Zerbitzu aktiboko egoeran jarraituko dute eta egoera bakoitzari dagozkion eskubide berberekin honako egoeretan daudenak: zerbitzu-eginkizunetan, oporretan edo baimenarekin, aldi baterako ezintasuna, eta behin-behineko barne sustapeneko egoerari dagozkion funtzioak bolada batean betetzeko agindua jasotzen denean.

4.– Zerbitzu aktiboan jarraituko dute –legez dagozkion eskubideen mugekin– behin-behineko eginkizun-gabetzeko egoeran deklaratuak direnak.

67. artikulua. Zerbitzu bereziak.

1.– Kasu hauetan, Osakidetzako pertsonal finkoa zerbitzu berezietako egoeran jarriko da:

- a) Nazioarteko edo nazioz gaindiko erakundeetako funtzionario egiten denean.
- b) Nazioarteko erakundeetan, atzerriko gobernu edo entitate publikoetan edo nazioarteko lankidetzako programetan, sei hilabete baino gehiagorako eginkizun jakin baterako baimenduta dagoenean.
- c) Eusko Jaurlaritzako, estatuko, autonomia erkidegoetako gobernuko organoetako edo forua aldundietako kide izendatzen dutenean, edo beraiei dagokien goi-kargu; goi-kargu horiek pertsonal funtzionarioak betetzea beharrezkoa ez denean.
- d) Gorte Nagusiek aukeratzen dituztenean Organo Konstituzionaleko edo Ganbarei dagokien organoetako partaide izateko.
- e) Europako Parlamentuak aukeratzen duenean; organoetako kide izateko, hautaketa berari dagokion egoeretan.
- f) Gorte Nagusietako diputatu edo senatari, edo Europako Parlamentuko diputatu denean.
- g) Eusko Jaurlaritzako, Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietako edo beste Autonomia Erkidego batzuetako lege-biltzarkide denean, salbu bateraezintasuna ez dagoenean, zerbitzu aktiboko egoeran jarraitzeko, aukeratzen duen kasuetan.
- h) Udalbatzetan aukerazko kargu ordaindua eta dedikazio esklusibokoa betetzen duenean.
- i) Behin-behineko langileentzat gordetako lana egiten duenean.
- j) Bere egiteko publikoa betetzearekin bateraezina den edozein kargu politikotarako izendatzen dutenean.

- k) Konstituzio Auzitegiko edo Arartekoaren zerbitzuetara atxikita dagoenean edo Kontu Epaitegian destinatuak, apirilaren 5eko 7/1988 Legeko 93:3 artikulua aurreikusitakoaren arabera.
- l) Herri Kontuen Euskal Epaitegiko kide denean.
- m) Botere Judizialaren Kontseilu Orokorreko organo teknikoetan daudenean.
- n) Euskal Administrazio Publikoaren barruan edo Osakidetzan izendapen libreko lanpostua betetzeko izendatua denean; baita azken horretan zuzendari-kargurako izendatzen dutenean ere.
- o) Eusko Legebiltzarraren legeren batek arautzen duen beste edozein kasutan.

2.– Halaber, zerbitzu berezietako egoeran deklaratu da pertsonala, egoiliar moduan, prestakuntza sanitario espezializatuko lanpostua duenean, edo nazioarteko erakundeetako, administrazio publikoetako, osasun-zerbitzuetako, edo Osasun-sistema Nazionaleko osasun-zentro edo erakundeetako zuzendaritza- lanpostua.

3.– Lankidetzako programak aurrera eramaten dituzten gobernuz kanpoko erakundeetan, sei hilabete baino gehiago, zerbitzuak eskaintzeko baimena duen pertsonalak, edo nazioarteko edo nazioarteko lankidetzako programetan parte hartzen dutenek ere zerbitzu berezietako egoeran deklaratu dute. Antzinasunari dagokionez, pertsonal horrek denbora zenbatzeko eta jatorrizko lanpostua gordetzeko eskubidea dauka.

4.– Zerbitzu berezietako egoerak ofiziozko aitortza izango du egoerarako eragilea administrazio edo erakunde publiko berean dagoenean. Beste kasuetan interesa duen pertsonalak berak eskatuta deklaratu da, akreditatu ondoren.

5.– Zerbitzu berezietako egoeran dagoenak antzinasun eta karrerari dagokienez, eskubidea izango du denbora kontatzeko, eta bere kasuan hirurtekoak jasotzeko eta jatorrizko lanpostua gordetzeko.

6.– Zerbitzu berezietan dauden langileek benetan betetzen duten lanpostuari dagokion soldata izango dute, ez jatorrizko lanpostukoa. Gutxitan gertatzen bada ere, dituzten hirurtekoak legezko arrazoiengatik ezin badituzte kobratu dagozkien aurrekontuengatik azkeneko lanpostuko sailak ordaindu beharko dizkie.

Era berean, Gizarte Segurantzako kuotekin gauza bera gertatuz gero, aipatutako sailak ordaindu beharko ditu.

7.– Zerbitzu berezietako egoeran dauden langileei egoera horretan daramaten denbora kontatu egingo zaie, bere ondorioak izan ditzan karguan igotzerakoan, hirurtekoetan eta eskubide pasiboetan, eta baita interes partikularragatiko borondatezko eszedentzia hartzeko ere, kontatu egingo zaie bete behar den gutxieneko aldia osatzeko.

8.– Zerbitzu berezietako egoera galtzen dutenek hilabeteko epearen barruan egin beharko dute lanean hasteko eskaria. Hau egin ezean, interes partikularragatiko borondatezko eszedentzian deklaratuak izango dira, eta egoera hura galdu zuten egunetik

izango ditu ondorioak. Eszedentzia egoeran etenik gabe bi urte egon beharko da, gutxienez, berriro sartzeko eskaera egiteko ezarrita dagoen epearen bukaeratik hurrengo egunetik kontatuta. Lehengo lanpostuan berriz sartzan denak eskaria egin zen egunetik izango ditu eskubide ekonomiko eta administratiboak, baldin eta lanpostua gordetzeko eskubidea badu.

Agintaldia bukatu delako edo Ganbarak desegin direlako diputatu, senatari, Eusko Legebiltzarreko, Lurralde Historietako Batzar Nagusiko eta Autonomia Erkidegoko Legebiltzarreko edo Europako Parlamentuko kide izateari uzten diotenean, berriz ere osatu arte zerbitzu berezietako egoeran jarrai dezakete.

68. artikulua. Beste araubide juridiko baten menpeko zerbitzuak.

1.– Beste araubide juridiko baten menpeko zerbitzu-egoerara pasatuko dira bere lan-harremana aldatzea onartzen duten langile finkoak, ondorengo ezaugarriren bat duen zentro batean zerbitzua emateagatik: edo Osakidetzak nahiz Euskal Autonomia Erkidegoak sortutako edo parte hartzen duen entitate batek kudeatutako zentro batean (parte-hartze horrek zentrok kapitalaren erdia izan behar du gutxienez); edota beste entitate batzuek kudeatutako zentro batean, baldin eta Osakidetzak edo Euskal Autonomia Erkidegoak sustatutako kudeaketa-eredu berrien babesean sortutakoak badira, eta beroiek erregulatutako araudiaren babesean.

2.– Beste araubide juridiko baten menpeko zerbitzu-egoeran dauden langileek eskubidea izango dute egoera horretan emandako denbora kontuan hartzeko, antzinasunari begira. Lehendabiziko hiru urteetan jarduneko zerbitzura itzultzeko eskubidea izango dute, kategoria berean eta jatorrizko osasun-barrutian, edo, hori ezinezko bada, beste barrutietan.

69. artikulua. Arlo publikoan zerbitzuak betetzeko borondatezko eszedentzia.

1.– Eszedentzia emango zaio jarduneko zerbitzuan dagoen pertsonal finkoari, ofizioz edo norberak eskatuta, edozein administrazio publikotan estatutupeko pertsonalaren beste kategoria batean badihardu, funtzionario edo lan-kontratadun gisa, salbu eta bateragarritasuna aitortu bazaio; era berean emango zaie eszedentzia arlo publikoko erakunde edo entitatearen batean zerbitzuak ematen hasi direnei, jarduneko zerbitzuan edo zerbitzu berezietan egotea ez badagokie.

Horretarako, sektore publikoko enpresatzat joko dira administrazio publikoek edo merkataritzako legeek kontrolatzen dituztenak eta aipatutako administrazioen parte-hartzea, zuzena edo zeharkakoa, legeak eskatzen duena edo handiagoa dutenak.

2.– Eszedentzia eskatzeko arrazoi izan den harremanak dirauen bitartean, funtzionarioak egoera horretan egon ahal izango dira. Zerbitzu-harremana amaituta, hilabeteko epea izango du interesatuak jarduneko zerbitzura itzultzeko eskaria egiteko, eta egiten ez badu, norbere kontuetarako borondatezko eszedentziara pasatuko da funtzionarioa, betiere, horretarako eskakizunak betetzen baditu.

70. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

1.– Borondatezko eszedentzia ofizioz edo interesatuak eskatuta emango da, arau hauen arabera:

- a) Borondatezko eszedentzia eman ahal izango da norberaren kontuutarako eskatzen bada.

Norberaren kontuutarako eszedentzia hartzeko, nahitaezkoa izango da eskaria egin aurreko bost urteetan zerbitzu efektiboak egin izana edozein administrazio publikotan.

Borondatezko eszedentzia hau ematerakoan, kontuan hartuko da zerbitzuko beharrak zein diren, eta, ukatuz gero, arrazoiak azaldu beharko dira. Interesatua diziplina-espediente baten menpe badago, ukatu egingo zaio norberaren kontuutarako borondatezko eszedentzia.

Era berean, interes partikularragatiko borondatezko eszedentzia ofizioz emango da, jarduneko zerbitzuaz bestelako egoera batera pasatzea eragin zuen egoera bukatutakoan jarduneko zerbitzura itzultzeko eskatzen ez bada arauz ezarritako epean.

Interes partikularragatiko borondatezko eszedentzian daudenek ezin izango dute lanpostua gorde eta ez dute ordainsaririk sortuko. Halaber, egoera horretan ematen duten denbora ez zaie zenbatuko aplika dakizkiekeen igoera, hiru urteko, sustapen eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako.

Interes partikularragatiko borondatezko eszedentzian egon behar den gutxieneko denbora bi urtekoa izango da.

- b) Familia bateratzeko borondatezko eszedentzia onartu ahal izango zaie Osakidetzako langileei, ezarritako aldiaren edozein administrazio publikotan zerbitzu efektiboak egin behar izanaren baldintza bete barik, euren ezkontidea beste herri batean bizi bada, lanpostu finkoa lortuta hori betetzen ari delako karrerako funtzionario gisa edo kontratuko langile gisa erakunde hauetan: administrazio eta erakunde publikoak eta horien menpeko edo horiei lotutako zuzenbide publikoko erakundeak, organo konstituzionalak edo botere judizialaren organoak eta erkidego autonomoetako antzeko organoak, baita Europar Batasuna edo nazioarteko erakundeak ere.

Familia bateratzeko borondatezko eszedentzian daudenek ezin izango dute lanpostua gorde eta ez dute ordainsaririk sortuko. Halaber, egoera horretan ematen duten denbora ez zaie zenbatuko aplika dakizkiekeen igoera, hiru urteko, sustapen eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako.

71. artikulua. Eginkizun-gabetzea.

1.– Eginkizun-gabetze irmoan dagoen pertsonalak ezingo du bere zereginetan aritu, ez eta bere izaerari dagozkion eskubideak erabili ere.

2.– Eginkizun-gabetze irmoa sei hilabetetik gorakoa bada, lanpostua galduko da.

3.– Eginkizun-gabetzea irmoa izango da baldin eta auzi kriminalean emandako epai baten edo diziplinazko zehapen baten ondorio bada.

Gabetzea kondena kriminalaren ondorio bada, zigor gisa jarriko da, epaian bertan adierazten den moduan.

Gabetzea diziplinazko zehapen baten ondorio bada, gehienez ere sei urtekoa izango da.

4.– Eginkizun-gabetze irmoko egoeran dagoen pertsonalak ezingo du zerbitzurik eman inongo administrazio publikoan, ez erakunde publikoetan edo zuzenbide pribatupeko entitate publikoetan, ez eta fundazio sanitarioetan ere, zigorra edo zehapena bete bitartean.

5.– Behin-behinean eginkizun-gabetzea erabaki ahal izango da prozedura judizial edo diziplinako espediente bat tramitatu gero.

72. artikulua. Destinoaren zain egotea.

1.– Langileak birkokatze prozesu batek eragindako langile finkoek, lehenengo bi faseetan lanposturik lortu ez badute, destinoaren zain geldituko dira.

2.– Destinoaren zain dauden langile finkoek hau kobratuko dute: oinarrizko ordainsariak, beren graduari dagokion destino-osagarria eta egoera horretara pasatu zirenean betetzen zuten lanpostuaren berariazko osagarriaren erdia.

3.– Langile horiek derrigortuta daude honako hauek betetzera:

- a) Betetzen zuen lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuetan eskaintzen zaizkien destinoak onartzea, betiere, hura zegoen lurralde historiko berebanean badaude.
- b) Lekualdatze-lehiaketetan, destinoa zuen lurralde historikoan dauden lanpostuetara jotzea, betiere, bere kidego, eskala edo kategoriari egokitzen bazaizkie.
- c) Eskaintzen zaizkien gaikuntza-ikastaroetan parte hartzea.

4.– Destinoaren zain dauden funtzionarioen atxikipena Euskal Funtzio Publikoaren zutailaren 6ko 6/1989 Legearen 54 bis) artikulua araberako da.

5.– Ezin izango da destinoaren zain egon urtebetetik gora. Epe hori amaituta, funtzionarioa nahitaezko eszedentziara pasatuko da.

6.– Gainerakoetan, egoera honek jarduneko zerbitzuaren balio berbera izango du.

73. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.

1.– Langile finkoak nahitaezko eszedentzian jarriko dira kasu hauetan:

- a) Betetzen duten lanpostua deuseztatzen denean edo betetzen duten zerbitzu eginkizuna kentzen zaienean eta beste destino bat ematea ezinezkoa denean.
- b) Lanpostua gordetzea dakarren administrazio-egoera batetik datozenean, baldin eta destinoa ematea ezinezkoa bada.
- c) Eginkizun-gabetutako kasuan, zigor-aldia amaituta, langile finkoak lanera itzultzea eskatzen duenean eta hori ezinezko denean plaza hutsik ez dagoelako.
- d) Destinoaren zain daudenen kasuan, egoera horretan egoteko gehienezko epea amaitzen denean edo egoera horretarako zehaztutako betebeharrak bete ez direnean.

2.– Nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioek oinarriko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute, eta egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta norberaren gradua finkatzeko.

3.– Nahitaezko eszedentzian dauden langileek derrigorrean parte hartu beharko dute beren kidego, eskala edo kategoriako lanpostuak betetzeko egiten diren lekualdatze-lehiaketetan eta eskaintzen zaizkien gaikuntza-ikastaroetan.

4.– Osakidetzak nahitaez jarduneko zerbitzura itzultzeko xedatuko du aurrekontuko zuzkidura duen lanpostu huts bat agertzen denean eta interesatuak onartu egin beharko du derrigorrean, betiere, lanpostua bere eskala edo kidegokoa bada eta berak lanpostuen zerrendan agertzen diren eskakizunak betetzen baditu.

5.– Langileak artikulua honetan ezartzen diren obligazioak betetzen ez baditu edo Osakidetzak nahitaez jarduneko zerbitzura itzultzeko xedatu badu eta hogeita hamar eguneko epean itzuli ez bada, norbere kontuetarako borondatezko eszedentziara pasatuko da ofizioz, eta, gutxienez, bi urtez egon beharko da, segidan, egoera horretan, itzultzeko eskaria egiteko epea amaitzen den egunaren biharamunetik aurrera.

Norbere kontuetarako borondatezko eszedentzian jartzeko, interesatuak aurreko bost urteetan arlo publikoan etengabeko benetako zerbitzuak emana izan behar du. Eskakizun hori betetzen ez dutenei Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 37.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie.

6.– Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak ezin izango du inolako lanposturik bete arlo publikoan, ez funtzionario, ez lan- edo administrazio-kontratadun gisa. Arlo horretan lanposturen bat lortzen badu, zerbitzu berezietako egoeran, arlo publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian edo norbere kontuetarako eszedentzian jarriko da, kasuan kasu.

74. artikulua. Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

1.– Langileak birkokatzeke prozeduraren lehenengo bi faseetako batean dagoen langile finkoak borondatezko eszedentzia pizgarriduna har dezake, berak hala eskatuta (fase horiek Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 54 bis artikuluan daude zehaztuta).

2.– Halaber pasatu ahal izango dira egoera horretara giza baliabideak arrazionalizatzeko prozesu baten ondorioz destinoaren zain edo nahitaezko eszedentzian daudenak.

3.– Borondatezko eszedentzia pizgarridunaren iraupena bost urtekoa izango da eta, tarte horretan, ezin izango da inolako lanposturik bete arlo publikoan, ez funtzionario, ez estatutario ez eta lan- edo administrazio-kontratadun gisa.

4.– Epe hori amaituta, itzultzeko eskaria egiten ez badu, norbere kontuetarako borondatezko eszedentziara pasatuko da besterik gabe, eta egoera horretan egon beharko du bi urte segidan, gutxienez, epea amaitzen den egunaren biharamunetik aurrera.

Norbere kontuetarako borondatezko eszedentzian jartzeko, interesatuak aurreko bost urteetan arlo publikoan zerbitzu efektiboak emana izan behar du. Eskakizun hori betetzen ez dutenei Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 37.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie.

5.– Borondatezko eszedentzia pizgarridunean dagoenak zenbateko hau jasoko du: azkeneko lanpostuan hil batean jasotzen zituen aldiroko ordainsariak benetako zerbitzuan jardundako urte oso bakoitzeko. Hala ere, gehienezko muga hamabi hileko ordainsaria izango da. Aldiroko ordainsari horien artean ez dira sartuko, ez aparteko ordainsariak, ez ekoizgarritasun-osagarria.

Kontuak egiteko, lanpostuak behin betiko hornitzeko sistemen bitartez lortutako lanpostuak joko dira azkenekotzat. Azkeneko lanpostuan behin-behineko atxikipenean eta ordainsarietako bermerik gabe egon direnei, finkatuta duten graduari dagozkion ordainsariak emango zaizkie.

6.– Eszedentzia mota honetan daudenei ez zaie lanpostua gordeko eta egoera horretan emandako denbora ez zaie kontuan hartuko administrazio-karrerarako, hiru urtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

75. artikulua. Senideak zaintzeko eszedentzia.

1.– Langile finkoek gehienez hiru urteko eszedentziarako eskubidea izango dute seme/alaba bakoitza zaintzeko, beraiena, adoptatua, betiko hartua edo adoptatu aurrekoa izan daitekeena, umea jaio edo adopzioaren erabaki judiziala ematen denetik zenbatzen hasita.

Era berean, langile finkoek badute gehienez hiru urteko eszedentzia eskatzeko eskubidea euren ardurapean dagoen senideren bat zaintzeko, odolkidetasun edo ezkontza-

ahaidetasuneko bigarren mailarainokoa izan daitekeena, adin, istripu edo gaixotasunagatik ezin bada bere kasa moldatu eta ez badu jardueraren batengatik ordainsaririk jasotzen.

Eszedentzia bakarra izango da subjektu eragile bakoitzeko. Beste subjektu eragile batengatik beste eszedentzia bat eskatzen bada, momentu horretan indarrean dagoena bukatu egingo da.

Bi langilek eszedentzia hau hartzeko eskubidea edukiko balute subjektu eragile berarengatik, Osakidetzak bi eszedentzia horiek aldi berean hartzea mugatu ahal izango du zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoi justifikatuengatik.

Egoera honetan ematen den denbora zenbatu egingo da aplikatu daitezkeen egoera, hirurteko, sustapen eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako. Betetzen den lanpostua gutxienez urte bi gorde egingo da. Aldi hori bukatutakoan, lanpostua gordetze hori egingo da herri berekoa den eta ordainsari bereak dituen lanpostu baterako.

Egoera honetan dauden langileek parte hartu ahal izango dute Administrazioak deitzen dituen prestakuntzako ikastaroetan.

Eszedentzia hau emateko, aldez aurretik, eskatzaileak aitortu egin beharko du bere seme edo alabarekiko ardura galarazi edo oztopa dezakeen beste ekintzarik ez duela betetzen.

2.– Eszedentzian egoteko gehieneko epea amaituta, langileak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatu beharko du hurrengo 30 eguneko epearen barruan. Seme-alabak zaintzeko eszedentziaren epea bukatu baino lehen, lanean hasteko eskaria egiten ez bada, langilea, administrazioaren kabuz, interes partikularragatiko borondatezko eszedentzian deklaratu dute, horretarako beharrezko baldintzak betetzen baditu.

76. artikulua. Genero-indarkeriagatiko eszedentzia.

Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeek, benetan babestuta egoteko edo asistentzia sozial osorako eskubidea erabili ahal izateko, eszedentziako egoera eskatzeko eskubidea izango dute aurretik gutxienera zerbitzu-aldi bat bete behar gabe eta ezin izango zaie exijitu horretan irauteko epe bat.

Lehenengo sei hilabetetan gorde egingo zaie betetzen duten lanpostua eta aldi hori zenbatu egingo da aplikatu daitezkeen antzinatasun, karrera eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako.

Jarduera judizialek hala eskatzen dutenean, aldi hau hiru hilabete luzatu ahal izango da, eta gehienez hamazortzi hilabete, goian adierazitako ondorio berberetarako eta biktimak babesturik egoteko duen eskubidearen eraginkortasuna bermatzeko.

Eszedentzia honen lehenengo bi hilabeteetan funtzionarioak eskubidea izango du ordainsariak osorik jasotzeko eta, kasua bada, bere ardurapeko seme edo alabarengatik prestazioak.

77. artikulua. Izendapen librea Osakidetzan.

Osakidetzan lanpostuaren jabe diren langile finkoak Entean bertan izendapen libreko postu bat betetzeko izendatuak baldin badira, bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute.

Egoera horretara pasatzea interesatuak berariaz eskatuta egingo da.

78. artikulua. Baimen berezia seme-alabak zaindu behar dituzten langile ez-finkoentzat.

Osakidetzako langile ez-finkoek eskubidea izango dute beren seme/alaba bakoitza zaintzeko baimen berezi baterako, beraiena, adoptatua, betiko hartua edo adoptatu aurrekoa izan daitekeena. Bi gurasoek lan egiten dutenean batek bakarrik izango du eskubide hori.

Baimena jaiotza edo adoptatzeko erabaki judiziala izan denetik edozein momentutan eska daiteke, gehienez hiru urterako, haurra jaio denetik edo erabaki judiziala eman denetik. Eskatutako epearen barruan lan-kontratua bukatuko balitz, baimen hori ere bukatutzat emango litzateke.

Baimen hori ematen zaion langileari bere izendapenaren izaera eta indarraldiaren araberako lanpostua gordeko zaio.

79. artikulua. Aldi baterako barne-sustapena.

Plantillako langile finkoaren sustapen profesionala eta mugikortasuna ahalbidetzeko asmoz, Aldi Baterako Barne-sustapeneko sistema bat eratuko da, bai bere zerbitzu-erakundeetan, bai Osakidetzako gainontzeko erakundeetan garapen profesionala bultzatzeko.

Zerbitzu-erakundearen barruan egiten diren aldi baterako barne-sustapeneko araudia erakundeetan bertan harturiko barruko mugikortasunaren gaineko akordioaren arabera egingo da.

Giza Baliabideetako Zuzendaritzaren Jarraibide baten bitartez, zerbitzu-erakundeetako aldi baterako barne-sustapeneko prozedura arautuko da, eta baremoa honako irizpideei jarraiki egingo da:

- a) Azken enplegu publikoko eskaintzako oposizioaldia.
- b) Esperientzia profesionala.
- c) Euskera.

Aldi bateko barne-sustapeneko prozesu guztietan euskararen ezagutzari eman beharreko balorazioa Euskararen erabilera Osakidetzan normalizatzeko den martxoaren 18ko 67/2003 Dekretuak ezarritakoaren arabera egingo da.

80. artikulua. Katgoria beheragoko edo goragoko egitekoak betetzea.

Hori ematen da plantillako plaza finkoa izanda, premiazko edo larritasunezko aparteko arrazoiengatik zuzendaritzak aginduta, zerbitzu-erakundeko edo udalerri bereko beste lanpostu bat betetzen denean.

Egoera horretan:

- Jatorrizko lanpostuko eskubideak gordeko ditu eta egoera hori bukatzean, besterik gabe itzuli egingo da lanera.
- Antzintasunaren ondorioetarako, egindako zerbitzaldi hori kontaktu egingo da jatorrizko kategoriaren barruan.
- Langileak egoera horretan hiru hilabete baino gehiago badihardu, eta horko betebeharrak katgoria altuagokoak badira, betetzen dituen eginbehar horiei dagokien ordainsaria jasoko du. Ordea, betebeharrak katgoria beheragokoak badira, jatorrizko lanpostuari dagokien ordainsaria jasoko du.
- Egoera honen iraupena ez da urtebete baino luzeagoa izango, nahiz eta arazoitutako ebazpen baten bidez salbuespenezko luzapena egin daitekeen.

Aldez aurretik negoziatutako antolaketa-berregituraketako prozesua dela-eta, horren eragina jasotzen duten langileek beste katgoria bateko jardueretarako izenda daitezke. Hori gertatzen denean, langileek katgoria berriari dagokion soldata jasoko dute, baina jasotako ordainsaria txikiagoa bada, jatorrizko soldata ziurtatuko da.

81. artikulua. Lan-harremana etetea askatasunaz gabetzeagatik.

Askatasunaz gabetutako langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du epai kondenatzailea jasotzen ez duen bitartean; baina ez du soldatarik eskuratzeko eskubiderik izango.

82. artikulua. Jarduneko zerbitzura itzultzea.

1.– Orokorrean, jarduneko zerbitzura borondatezko mugigarritasuneko deialdien bidez itzul daiteke.

2.– Egoerek horrela aholkatzen dutenean, destinoko Zerbitzu-erakundearen irizpidearen arabera, jarduneko zerbitzura itzultzen den profesionalari aukera emango zaio ondorengo programa zehatza egiteko: prestakuntza osagarrikoa edo, bere lana egoki egiteko eta izendapenari dagozkion eginkizunak eta funtzioak bete ahal izateko, ezagutzak, teknikak, trebetasunak eta gaitasunak eguneratzeko. Programaren jarraipenak ez du eraginik profesionalaren egoeran zein eskubide ekonomikoetan.

3.– Halaber, langilea itzul daiteke jarduneko zerbitzura plaza huts batera behin–behineko atxikipenarekin, ondorengo artikulua zehazten dituen irizpideen arabera. Era horretan betetzen den plaza derigorrez aterako da borondatezko mugigarritasuneko lehenengo deialdian.

83. artikulua. Behin-behineko itzultzea.

Interes partikularragatik edo arlo publikoan zerbitzuak emateagatik borondatezko eszedentzian dagoen Akordio honen menpeko langileak itzultzea eskatzen badu, ondorengo irizpide eta ordenaren arabera egingo da behin-behineko itzultzea:

1. Lehenik, behin-behineko atxikipena egingo da kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barruti berean eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzian edo atentzio espezializatuan, betiere, zerbitzu sanitarioetako erakundeek Erakunde Zentralari eskatuta, Osakidetzako erakunde sanitarioetan aldi baterako kontratazioetarako indarrean dagoen araudiaren arabera.

Irizpide hau erabiliko da itzultzeko eskaeran azaltzen den egunetik hurrengo 3 hilabeteetan.

2. Aurreko irizpidearen arabera eta esandako epean itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde berean eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzian edo atentzio espezializatuan.
3. Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde berean lanean hasi den bitarteko azken langilearen lanpostura hain zuzen, dagokion modalitatean: lehen mailako atentzian edo atentzio espezializatuan.
4. Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barrutian, eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzian edo atentzio espezializatuan.
5. Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barrutian lanean hasi den azken bitartekoaren lanpostura hain zuzen, dagokion modalitatean: lehen mailako atentzian edo atentzio espezializatuan.
6. Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko osasun-barrutia izan ezik beste bi barrutietan dagokion modalitatean: lehen mailako atentzian edo atentzio espezializatuan, betiere, interesatuak horrela eskatuta.

7. Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko osasun-barrutian izan ezik beste bi barrutietan lanean hasi den azken bitartekoaren lanpostura hain zuzen, eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzian edo atentzio espezializatuan, betiere, interesatuak horrela eskatuta.

VI TITULUA

SINDIKATU BATEKO KIDE IZATEKO, LAN SINDIKALA EGITEKO, ORDEZKATZEKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEEZ BALIATZEKO ERREGIMENA

84. artikulua. Eskubide sindikalak.

Indarrean dauden legeei kalterik egin gabe, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan sindikatuen eskubide eta jardunari buruz Akordio-markoan ezarritakoaren kaltetan joan gabe, Osakidetza eremuko eskubide sindikalak ondoko bi puntu hauekin osatuko dira:

1. Akordio hau sinatu duten sindikatuei lokala eskainiko die Osakidetzak, 250 langile baino handiagoko plantilla daukan zentro bakoitzean.
2. Eskubide sindikalei buruzko beste edozein eskari Akordio honekin batera sortutako Bitariko Batzordean aztertuko da.

VII ITULUA

OSAKIDETZAKO LANGILERIAREN SEGURTASUNA ETA OSASUNA

85. artikulua. Eskubideak eta betebeharrak.

1. Akordio honen aplikazio-eremuko langileriak eskubidea du bere segurtasuna eta osasuna eragingarritasunez babestua izateko.

Eskubide horrek berarekin dakar Osakidetza babes hori emateko betebeharra izatea.

2. Lanean segurtasuna eta osasuna babestuak izateko eskubideak berarekin dakartza informazio-eskubidea, kontsultakoa, prebentzioaren gaineko prestakuntzakoa, osasunaren egoera zaintzekoa eta lan-jarduera gelditzekoa arrisku larri eta berehalako baten aurrean.
3. Langile bakoitzak zaindu egin behar du, bere ahalmenaren eta jasotako prestakuntza eta jarraibideen arabera eta kasuan-kasuan hartu diren prebentziosko neurriak aplikatuz, bai bere segurtasuna eta osasuna bai lan-jardueragatik arazoak eduki ditzaketen beste pertsonena, haien ekintzek eta hutsek horretara eramanez gero.

86. artikulua. Kontsulta eta partaidetza.

Sindikatuekin kontsultatu ondoren, Osakidetzak prebentzioko zerbitzu propioa izango du, lan-arriskuak prebenitzeko betebeharrari erantzuteko. Prebentzioko Zerbitzu hori eratuko da lan arriskuak prebenitzeko organo tekniko gisa, jarduera prebentiboak burutzeko beharrezkoak diren giza baliabideak zein materialak izango dituen, langileen segurtasun eta osasunaren babes egokia bermatu ahal izateko.

87. artikulua. Prebentzioko ordezkariak.

Sanitateko Mahai Sektorialean hartutako Akordioan ezarritakoari jarraituko zaio prebentzioko ordezkariak izendatzeko.

Prebentzioko ordezkarien funtzioei dagokienez, azaroaren 8ko Lan Arriskuak Prebenitzeari buruzko 31/1995 Legeak ematen dituen bermeak izango dituzte. Hori horrela, lanean emandako denboratzat joko da Segurtasun eta Osasuneko Batzordeko bilkuretan emandakoa, eta, halaber, bai dagokien erakundeko zuzendaritzak arriskuak prebenitzea gai dela deitutako bilkuretakoa bai aipatu legeak aurreikusten dituen bisitetakoa (36. artikuluko 2. paragrafoa, a), c) eta e) atalak).

Legearen arabera izendatutako prebentzioko ordezkariak hilean 7 orduko kreditua izango dute ordezkatzeko-lanetan jarduteko.

Era berean, ordezkariak ordu-kreditua emango zaie, Osakidetzan sindikatu bakoitzak bere ordezkari-taldea mailaren arabera duen ordu-kreditu osoaren barruan nolahi ere.

Edozein kasutan ere, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak eta garatzeko ematen diren arauak ezarritakoa aplikagarri izango da, eta, bereziki, prebentzioko ordezkarien eskumen eta ahalmenak dagokienez.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

88. artikulua. Lan-segurtasun eta osasuneko batzordeak.

Lan-segurtasun eta osasuneko batzordeak eratuko dira, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak 38. eta 39. artikuluetan araututako zehaztapenei jarraiki; hortaz, legeak aitortzen dizkien eskumen eta ahalak izango dituzte.

89. artikulua. Lan Arriskuak Prebenitzeko Batzorde Korporatiboa.

Lan arriskuei buruz informatu eta kontsultatzeko, akordio hau sinatu dutenek osaturiko batzordea egongo da, sindikatuen parte hartzeko eztabaidagune gisa, lan arriskuak prebenitu zein pertsonak kudeatzearen inguruan jarduerak eta gomendioak formulatzeko.

Batzorde hau urtean bitan bilduko da bere funtzioak burutzeko, nagusiki informatu eta aholkatzea direnak.

90. artikulua. Azterketa medikoak.

Osakidetzako langileei aldian aldiko azterketa medikoak egingo zaizkie, eta horretarako ondoko paragrafoetan ezarritakoari jarraituko zaie:

1. Aurretiko azterketa, edo sarrerakoa, eta eszedentzia ondorengo sarrerakoa: nahitaezkoa izango da Osakidetzako langileak lehenengo aldiz erakundean sartzean eta eszedentzia baten ondoren berriro sartzean egingo da.
2. Arriskuaren araberako aldian aldiko azterketa espezifikoa: Langileei betetzen duten lanpostuaren berezko arriskuen arabera egingo zaie, horretarako legedi aplikagarriak ezartzen duen maiztasunarekin.

Orobat, azterketa eskatzen duten langile guztiei ere egingo zaie.

Osasun-zaintza borondatezkoa izango da, salbu eta legezko araudi aplikagarriak aurreikusitako kasuetan. Betiere errespetatu egingo dira zein pribatutasunaren eta pertsona-duintasunaren eskubidea zein pertsonen osasun-egoeraren gaineko isilpekotasuna.

Osasun-zaintzarako proben emaitzak ukitutako pertsoneri jakinaraziko zaizkie. Azterketen ondorioak Osakidetzako arduradunei helaraziko zaizkie, prebentzioan dituzten funtzioak egokiro bete ditzaten.

VIII TITULUA

GUARDIA MEDIKO FAKULTATIBOAK EGITETIK SALBUESTEKO ERREGIMENA

91. artikulua. Fakultatiboak adinagatik guardiez salbuestea.

1.– Aplikazio-eremua:

Arau hauek 55etik gorako adina duten Osakidetzako fakultatiboei aplikatuko zaizkie, baldin gaur egun lanpostuko guardiak egiten badituzte edo akordioa sinatu baino gehienez ere hiru urte lehenago egitetik jareginak badira.

2.– 55 urtetik gorako fakultatiboek lanpostuko guardiak egiteari uko egitea:

Osakidetzako 55 urtetik gorako fakultatiboek guardiak egitetik adinagatik salbuesteko eskatu dezakete. Hori horrela izanik, aukeratu beharko dute edo osagarriko jarduerarik ez egitea eta, ondorioz, kontzeptu horren arabera ordainsariak ez kobratzea, edo etengabeko atentzioko moduluak egitea.

3.– Uko egiteko eskabideak:

3.1.– Akordio honetan sartzen diren fakultatiboek idatziz eskatu beharko dute adinagatik guardia medikoetatik salbuestea. Aurreko paragrafoan aipatutako moduluak egin nahi izatekotan, etengabeko atentzioko moduluetan borondatez parte hartzeko eskabidean, azaldutako baldintzetan.

3.2.– Eskabideak ospitaleko gerenteari zuzenduko zaizkio salbuespenari hasiera eman nahi dioten urteko azken hiru hilekoan. Era berean, eskabidea epe berean aurkez dezakete, 55 urte beteta izan ez arren, hurrengo urtean beteko dituztenak.

3.3.– Gerentziak gehienez hiru hilabete izango ditu aurkeztutako salbuespen-
eskabideak ebazteko, eskabidea aurkezten den egunetik hasita.

3.4.– Ezesteko ebazpena ematen badu, Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzara bidaliko du dagozkion arrazoiak azalduta, txostena egin eta Bitariko Batzordera eraman dezan. Gerentziak, txostenak eskueran dituela, kasuari dagokion ebazpena emango du, eta ezesteko denean, ebazpen arrazoitua izango da.

3.5.– Etengabeko atentzioko moduluak aukeratuz gero, fakultatiboak gutxienez urtebete jardun beharko du horrelako zerbitzuetan.

3.6.– Behin bakarrik onartuko da salbuespena lortutako fakultatiboak guardiak egitera itzultzea. Orduan, itzultzea eskatu duenak guardietan urtebete gutxienez jarduteko konpromisoa hartu beharko du. Dena dela, asistentzia-beharren eta eskueran dauden giza baliabideen argitan aztertuko da eskabidea.

Urtebete igaro ondoren, fakultatiboak salbuespen-egoerara behin betiko itzultzeko aukera izango du eta, horrela, ez du aurrerantzean uko egiteko modurik izango.

92. artikulua. Asistentzia-jarduerari loturiko etengabeko atentzioko moduluak.

Ospitaleetako zuzendari gerenteek, zuzendaritza medikoak proposamena eginda eta alde zuzenetik unitate eta zerbitzuek hala justifikatzen duen behar asistentziala aztertuta, 4 orduko etengabeko atentzioko moduluak hitzartuko ditu adinagatik guardiez salbuestitako fakultatiboekin. Modulu horien edukia jarduera asistentzial arruntaren esparruan gauzatuko da, eta horretarako kontuan hartuko dira unitateak edo zerbitzuak ordura arte izandako jarduera nola asistentziaren beharrak. Nolanahi ere, unitate hauek tratamendu berezia izango dute: zainketa intentsiboak, koro-unitatea, jaioberrien unitatea, bizkortzeko unitatea, anestesia ondoren bizkortzeko unitatea (ABU), urgentziak eta hemodialisia.

Fakultatiboek hileroko etengabeko atentzioko hiru modulu gutxienez egin ditzakete, urteko hilabete guztietan.

Alderdi bien artean akordiorik ez dagoenean, Osakidetzako Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak hartuko du erabaki loteslea.

55 urtetik gorako fakultatiboek beren borondatez jardungo dute etengabeko atentzioko moduluetan, eurek hala eskaturik.

Fakultatiboek etengabeko atentzioko moduluak egiteak ez die hurrengo eguneko lanaldia betetzeko beharretik jaregingo. Halaber, lanpostuko guardien ordezkari emandako zerbitzu hori ez da 27. artikuluan ezarritako urteko lanaldi arruntaren barruan zenbatuko; hala ere, salbuespenetik eratorriko ordutegi osagarriak lanaldiaren balioa izango du, legedi orokorrean ezarritako gehienezko lanaldiaren ondorioetarako.

Moduluetak jarduera urtero automatikoki berretsiko da, non eta fakultatiboak uko egin nahi diola gerentziari idatziz adierazten ez badio, beti ere urtearen azken hiru hilekoan.

93. artikulua. 1999ko abenduaren 31tik aurrera guardiak egitetik salbuetsi direnek etengabeko atentzioko moduluak egiteko eskatzea.

1999ko abenduaren 31tik aurrera guardiak egiteari utzi dioten fakultatiboek etengabeko atentzioko moduluak egiteko aurkezten dituzten eskariak Akordioaren Bitariko Batzordeak aztertuko ditu, alegia, Osakidetzako eta akordioa izenpetu duten sindikatuetakordezkariek.

Kasu horretan eskabideari erantsi beharko zaizkio kasuan kasuko zerbitzu-erakundeko gerentziak emandako txostena eta Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak emandakoa.

Langile hauek eskabideak aurkeztu beharko dituzte akordio hau indarrean hasten denetik aurrera.

Nolanahi ere, 92. artikuluan ezarritako baldintzetan jardungo dute etengabeko atentzioko moduluetan.

Era berean, batzorde horrek aztertuko ditu Lehen Mailako Atentzioko guardien sistema eta titulu honetan jasotakoa moldatzeko aukera.

94. artikulua. Ordainsariak.

Moduluon ordainsaria lanpostuko guardien 12 ordukoen baliokidea izango da, eta etengabeko atentziokoaren osagarria gehituko zaio.

95. artikulua. Aplikazioa.

Asistentzia-zerbitzuen etengabeko atentzioa emateko behar diren giza baliabideak egoteak baldintzatuko du, nolanahi ere den, VIII. Titulu honetan ezarritakoa nola betetzen den.

**OSAKIDETZAKO PERTSONALAREN SOLDATEN
ERREGIMENARI BURUZKOA**

96. artikulua. Akordioari lotutako pertsonalarentzako ordainketak.

1.– Akordio honen I. eranskinean jasotzen dira kategoriak eta beraiei dagozkien ordainsari-taulak, 2007ko urtarrilaren 1eko ondorioekin osorik aplikatuko direnak. Horien balio ekonomikoak Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legeak ezarri ditu eta 2007ko urtarrilaren 23ko Jaurritzaren Kontseiluaren Erabakiaren bidez berretsi dira.

2.– Soldaten taula hau aplikatzeko orduan, ezinbesteko baldintza da Akordio honetan edo dagozkion atxikipenezko aktetan urte honetara begira zehaztutako lanaldia eta gainerako baldintzak betetzea.

3.– Titulu honetan aurreikusitako ordainketak Akordio honekin lotutako pertsonalaren lan-harremanaren arabera eta EAEko Ordenamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen III. tituluaren III. kapituluaren jasotakoari jarraiki aplikatuko dira.

97. artikulua. Osagarri pertsonala.

2007rako osagarri pertsonalak % 2,5 egingo du gora, mailaren edo kategoriaren aldaketatik datozen osagarri pertsonaletan izan ezik.

Irailaren 19ko 201/1989 Dekretuan eta 1989ko irailaren 19ko Aginduan ezarritako ordainsariaren sistema indarrean sartu zirenetik osagarri pertsonala jasotzen duen lehen mailako atentzioko taldeko pertsonal medikoari handituko zaio osagarri horren balioa, aurreko paragrafoan adierazitako moduan.

Era berean, lehen mailako atentzioko taldeko pertsonal medikoak, 2000. urteko Akordioa aplikatuzetik sortu zen enpleguaren ondorioz osasun txartel indibidualak birbanatzean ordainsariaren balioa galdu bazuen, arrazoi horrengatik onartuta duen osagarri pertsonala jasotzen jarraituko du, igoera lehenengo paragrafoan ezarritakoa izango delarik.

Lehen mailako atentzioko taldeetako pertsonal medikoak, enplegua sortzeko prozesu berrien ondorioz osasun txartel indibidualak birbanatzean ordainsariaren balioa galtzen badu, osagarri pertsonala jasoko du, txartelak birbanatu aurreko hilean jasotzen zuen zenbatekoaren aldean dagoen diferentzia balio duena.

Osagarri pertsonal gisa jasotzen den zenbateko osoa gutxituko da osasun txartel indibidualei atxikitzeagatik ordainsariak igotzen direnean, igoera horren zenbateko berean.

Osagarri pertsonal hauek bermatuko dute kasu bakoitzean atxikitako osasun txartel indibidualengatik ordainsariaren zenbateko osoa. Horretarako, 1999ko abendukoa bigarren paragrafoan adierazitakoari dagokio eta hirugarren eta laugarren paragrafoetan adierazitakoari txartelak birbanatu aurreko hilekoa.

Kasu bakoitzean ateratzen den osagarri pertsonalaren zenbatekoa 12 hilekotan banatu eta ordainduko da.

Atal honetan araututako osagarriak adierazi bezala iraungo du, era pertsonalean beti ere, interesatua osagarria sortu duen lanpostuan dagoen bitartean.

Goiko aurreikuspenek indarrean jarraituko dute Lehen Mailako Atentzioko pertsonal fakultatiboarentzako ordainsari-sistema berria martxan jarri arte, akordio honen eranskinaren hirugarren atalean jasota dagoena.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

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

98. artikulua. Antzinasuna.

Hiru urtean zehar benetan egindako zerbitzuagatik, titulazio-talde bakoitzari ordainduko zaion eta Erakunde osoarentzako den zenbateko berdin eta finkoan datza antzinasuna. Honako talde eta zenbateko hauek hartuko dira kontuan:

A taldea: Doktoradutzari, Lizentziaturari, Ingeniaritzari, Arkitekturari edo baliokideei dagozkien tituluak.

B taldea: Ingeniari Teknikoari, Unibertsitateko Diplomadunari, Arkitekto Teknikoari, Lanbide Hezkuntzari (3. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

C taldea: Goi Mailako Batxilergoari, Lanbide Hezkuntzari (2. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

D taldea: Eskola Graduatuari, Lanbide Hezkuntzari (1. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

E taldea: Eskola Agiria.

Osakidetzako zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak egingo du horien onarpena, eta langileen erregistroan inskribatuta geldituko da.

Onartzen diren hirurtekoak ordainduko dira eskubidea lortu eta hurrengo hileko nominan.

Antzinasunagatik ordaintzen diren zenbatekoak II. Eranskinean (Ordainketen Eranskina) azaltzen direnak izango dira.

Akordioan jasotzen diren hirurtekoak baino goragoko balioa duten hirurteko guztiak beren balioei eutsiko diete, beren balioa Akordioan jasotzen den hirurtekoaren zenbatekoaren hainbatekoa izan arte.

Akordioaren Eranskineko 8. atala, 2. paragrafoa (Abenduaren 18ko 235/2007 Dekretua):

Era berean, Osakidetzak langile ez-finkoari dagokion antzinasuna ofizioz ordaintzeko konpromisoa hartu du 2007ko maiatzaren 14tik aurrera.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

9. atala. Antzinasuna:

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

99. artikulua. Administrazio Publikoan egindako zerbitzuak onartzea.

Administrazio Publikoan eta bere Erakunde Autonomoetan, nahiz Administrazio Zentralean, nahiz Autonomia Erkidegoetako Administrazioan egindako zerbitzu guztiak onartzen zaizkie Osakidetzako langileei, edozein delarik ere beren maila juridikoaren, administratiboaren, estatutarioaren edo lanekoaren egoera.

Lehen egindako zerbitzuak onartuko dira interesatuak hala eskatuta. Beharrezkoa izango da egindako zerbitzuak eta bertan sartutako urteak, hileak eta egunak jaso eta egiaztatzea. Horretarako, lana egin deneko zerbitzu-erakundeetako zuzendarien ziurtagiri bidez justifikatu beharko dira guztiak.

Aurreko paragrafoan sartzen diren langileek egindako zerbitzutzat hartuko dira Administrazio Publikoaren hainbat mailatan egindakoak, hau da, enpleguko funtzionario gisa, baldintza bereko estatutario moduan edo administrazio edo lan-mailako kontratu-erregimenean betetakoak, betiere, Administrazio Publikoarekin formalizatu badira.

Ordainketarik gabeko praktiken kontratuak kanpo uzten dira espresuki.

Hirurtekoen ordainketa datozen lekuko kideei edo kategoriei legezkiekeen balioa aplikatuz egingo da, eta horri aplikagarri zaizkion legeen arabera eta bata bestearen ondoren egin diren zerbitzuen hurrenkeran kronologikoari jarraituz.

Euskal Administrazio Publikoa arautzen duen prozeduraz egingo da onarpena, eta, aldi baterako, uztailaren 25eko 1461/1982 Errege Dekretuan jasotzen den prozedura baliatuz.

100. artikulua. Ezohiko eta oporretako ordainketak.

a) Aparteko pagak.

Akordio honek hartzen dituen langileek aparteko soldata bi jasoko dituzte urtean, bere harreman juridikoari aplikatzen dakiokkeen araudiaren arabera.

Ekaineko eta abenduko ohiko ordain-txarteletan sartuko da horien ordainketa, eta sei hileko bakoitzean langileak egindako orduen heinekoa izango da zenbatekoa.

Osakidetzako langileei dagokien zerbitzu-erakundeko zuzendariak hala onarturik, salbuespenez eta aldi baterako lanaldi zatituan jardungo duten langileek osagarria balio/eguneko kobratuko dute. Osagarri hori honelaxe kalkulatu da: kategoriagatik dagozkien ordainketen % 10 zati urteko egunak, 116 egun kendurik; egunok, izan ere, asteko atsedeen-egunak, jaiegunak eta oporraldiei dagozkien egunak dira.

103. artikulua. Ospitalizazioko osagarria.

Ospitalean lan egin duten langileek ospitalizazioko osagarri bat jasoko dute urteko: euren kategoriari dagozkion ordainketen % 4koa izango da, eta hamabi hilabete banaturik ordainduko zaie.

Ospitaleetan lan egiten duen pertsonalak, 2007ko abenduaren 31n osagarri hau onartuta badauka ezarritakoa baino txikiagoa den portzentaje batean, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera osorik jasoko du.

Kanpo Kontsultetako eta ospitale baten menpeko Ospitalez kanpoko Atentzioko langileek osagarri hau kobratzeak berarekin dakar ospitalizazioko solairuetan zerbitzuak egiteko prest egon behar izatea. Osagarria kobratzea eta, beraz, prest egote hori borondatezkoak izango dira.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

16. atala. m): 103. artikulua hiru garrantzirik bereizirik, ospitalizazioko osagarriari buruzkoa, kentzea adostu da.

104. artikulua. Pertsonal fakultatiboaren eskusibitateko berariazko osagarria.

2007. urteko berariazko osagarriari III-1. Eranskinan (Ordainketen Eranskina) aipatzen diren zenbatekoak dagozkie.

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, eskusibitateko berariazko osagarria aldatuko da zenbateko berekoa den produktibitate finkoko osagarri baten ordez.

105. artikulua. Pertsonal fakultatiboaren produktibitate finkoko osagarria.

Fakultatibo guztiei (kupoko eta EAPko pertsonala izan ezik) hedatuko zaie, hiru epetan, egungo eskusibitateko osagarriari dagokion zenbatekoa. Beraz, akordio hau indarrean sartzen denean bateragarritasuna onartuta duten fakultatiboek, ez badute osagarri hau jasotzen, jarraian adierazten diren zenbatekoak jasoko dituzte produktibitate finkoko osagarri gisa:

2007ko urtarrilaren 1eko ondorioekin zenbateko osoaren % 33.

2008ko urtarrilaren 1eko ondorioekin aipatu osagarriaren % 66.

2009ko urtarrilaren 1eko ondorioekin aipatu osagarriaren % 100.

Osagarri honen zenbatekoa kalkulatzeko, erreferentzia izango da eskusibitateko berriazko osagarri gisa pertsonal fakultatiboari urtero dagokion zenbateko osoa, ezartzen diren igoerak eta ordainsari-erregimenak aplikatuta. 12 hilekotan ordainduko da.

106. artikulua. Txandakako lanaldiगतिको osagarria.

Txandaka lan egiten duten langileek III-3. Eranskinean (Ordainketen Eranskina) finkatzen den txandakako osagarria kobratuko dute.

Osagarri honek txandakako jardunean egin ohi diren lanak ordaintzen ditu.

107. artikulua. Igande eta jaiegunetako lanaldiगतिको osagarria.

Igande eta jaiegunetan lan egin behar duten langileek III-4. Eranskinean finkatzen den zenbatekoa jasoko dute. Ondorio hauetarako, 24 orduko aldia (3 txanda) hartuko da "Igande" edo "Jaiegun"tzat, hau da, egun horrekin funtsean bat datorren denbora.

Abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizeko eta arratsaldeko txandetan egindako lanak ohiko balioaren bikoitzarekin ordainduko dira.

Osagarri hau, nolana ere, 12 hilekotan ordainduko da urtean zehar banaturik.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua:

8. atala. c): Abenduaren 24ko eta 31ko gaueetan egindako zerbitzuak gaueko eta jaieguneko kontzeptuगतिक ezarritako balioaren bikoitza ordainduko da.

108. artikulua. Gaueko lanaldiगतिको osagarria.

Langile sanitario eta ez-sanitarioei III-5. Eranskinean (Ordainketen Eranskina) zehazten diren zenbatekoen arabera ordainduko zaie betetako gau-orduगतिक (guardia edo lokalizazio zerbitzuगतिक izan ezik).

Gauekotzat joko dira 22:00etatik hurrengo eguneko 8:00ak arte sartutako orduak. Horrela, bada, 27. artikulua jasotzen duen indize zuzentzailearen aplikazioa eta osagarri honen ordainketa egingo dira, baldin eta lan-txandak 22:00 - 6:00 bitarteko orduren bat barru hartzen badu.

Abenduaren 24ko eta 31ko gaueetan egindako lanak ohiko balioaren bikoitzarekin ordainduko dira.

Plus hau, nolana ere, 12 hilekotan ordainduko da urtean zehar banaturik.

109. artikulua. Lehen Mailako Atentzioko Taldeen osagarria lekualdatzeगतिक eta inguru sakabanatuetan jarduteगतिक.

Lehen Mailako Atentzioko Taldeetako medikuek eta OLT/EUDeK, euren lana dela-eta egin beharreko lekualdatzeगतिकo gastuak berdintzeko, lekualdatzeगतिक eta inguru sakabanatuetan jarduteगतिक osagarria jasoko dute, III-6. Eranskinean (Ordainketen Eranskina) datorren zenbatekoan.

Osagarri hau, era berean, Lehen Mailako Atentzioko Taldeetako emaginei ere aplikatuko zaie, baldin eta etxeko atentzioko lanak egiten badituzte.

Koefizientea, A eta B balioak batu, eta ondoko era honetan lortzen da:

$$A \text{ balioa} = \frac{\text{Osasun Eskualdeko herrien kop.}}{\text{Eskualdeko medikuen kop. (Pediatrik barne)}}$$

B balioa = Herrietatik herri nagusira dagoen batez besteko aldea, bider ondoko zenbakiak:

0,3 (herri nagusiak 3.000 biz. baino gehiago baditu).

0,5 (herri nagusiak 3.000 biz. baino gutxiago baditu).

B balorea kalkulatzeko, ez da kontuan hartuko herria bera.

Biztanleria oso sakabanatuta badago, eta herri txikiak asko direnean, 100 biztanle baino gehiago dituzten herriak bakarrik hartuko dira kontuan.

Osagarri honek lau maila izango ditu:

1. M: Herria duen eskualdea.
2. M: 2,2 baino koefiziente txikiagoa duena.
3. M: 2,2 baino koefiziente handiagoa edo berdina – 3 baino txikiagoa edo berdina.
4. M: 3 baino koefiziente handiagoa duena.

Osagarri hau 11 hilekotan ordainduko da, eta benetan lan egiten diren egunen arabera

110. artikulua. Guardiak eskualde sanitarioetako nekazaritza-aldeetan.

Urtarrilaren 1etik akordio hau indarrean sartu arte, Lehen Mailako Atentzioko eskualdeetako nekazaritza-aldeetako guardiak guardia lokalizatu gisa ordainduko dira Akordioaren III.2. Eranskinaren (Ordainketen Eranskina) zenbatekoen arabera. Akordio hau indarrean behin indarrean dagoenean, nekazaritza-aldeetako guardia horiek tokian bertan egon beharreko guardia gisa ordainduko dira, ospitaleetako zenbateko eta baldintza beretan, librantzari dagokionean izan ezik.

Hileko hirugarren guardia egindakoa, guardiak ordainduko dira Akordioaren III.2. Eranskineko (Ordainketen Eranskina) balioen gaineko % 10eko igoera gehigarri batekin, lanegunetako guardietan zein jaiegunetakoetan.

Era berean, guardia hauek egiten dituen pertsonalari bidaia-gastuak ordainduko zaizkio, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean zerbitzuak egiteagatik ordaintzen diren kalte-ordainei buruzko arau eta zenbatekoen arabera. Horretarako profesionalaren lantokitik atentzio sanitarioa eskatzen duen bezeroaren etxerainoko distantzia hartuko da kontuan.

111. artikulua. Atsedendiengatik ordainketa-osagarrien konpentsazioa.

Langileek atsedenerako denbora gisa eska dezakete Akordioan jasotako osagarri adagarriei dagokien ordainketaren konpentsazioa.

Horretarako, ordu/balioa kalkulatzeko erreferentzi formula gisa, ondokoa ezartzen da:

2007ko orduaren balioa = I. Eranskineko taula-balioa + berariazko osagarria (hala behar izanez gero) zati 1.592 ordu.

Baimena, zerbitzuaren beharrak gordeta, zerbitzu-erakundeko zuzendaritzari dagokio.

112. artikulua. Lokalizazioko osagarria.

Zerbitzu-erakundeko beharrak direla-eta, eskatzen dizkioten zerbitzuak emateko, lokalizatuta egon behar duen pertsonal ez-sanitarioak III-7. Eranskinean (Ordainketen Eranskina) zehazten diren zenbatekoak jasoko ditu.

Osagarri honen bidez zerbitzu-erakundeak eskatzen dituen beharren atentzioa ordaintzen da; ondorioz, ordainketa jasotzen duen langilea lekuz alda dezake, eta aipatutako erakundera eraman.

Ordainketa 12 hilekotan egingo da.

113. artikulua. Ordainketa orokorrean sartu gabeko ordainketa-kontzeptuak.

Honako kontzeptu hauek I. Eranskinean (Ordainketen Eranskina) dauden urteko ordainketatik kanpo gelditzen dira:

- a) Antzinasuna – Hirurtekoak.
- b) Etengabeko atentzioko osagarria/Guardiak.
- c) Gaueko lanaldiगतिको osagarria.
- d) Igande eta jaiegunetako lanaldiगतिको osagarria.
- e) Aparteko lanorduak.
- f) Ospitalizazioko osagarria.
- g) Pertsonal fakultatiboaren esklusibitateko berariazko osagarria.
- h) Lanaldi zatituगतिको osagarria.

- i) Txandakako lanaldiगतिको osagarria.
- j) Osagarri pertsonala, horretarako ezarritako arauen araberakoa.
- k) Familiarentzako laguntza, indarrean dagoen legediaren araberakoa.
- l) Lokalizazioko osagarria.
- m) Produktibitate finko edo aldakorreko edozein osagarri.
- n) Karrerako osagarria.

ERANSKINA

1.- MUGIKORTASUNAREN AKORDIOA

2007an zehar, Mugikortasunaren eta aldi baterako kontratazioaren Akordioa berriro negoziatuko da.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 1. atala:

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

- 1) 2000ko Mugikortasunaren Akordioa eguneratzea mugikortasun-modalitate desberdinei dagokienez.*
- 2) Mugikortasun-prozesu berriak martxan jartzea, ospitaleetako barne-mugikortasuna edo derrigorrezko mugikortasuna, esaterako, bi kasuetan Osakidetzako zerbitzu-erakunde guztietan aplikazio-irizpide orokorrak ezarriz.*
- 3) Arlo honi dagokionez, Osakidetzako Osasunagatiko Lekualdatze Batzorde Korporatibo bat eratuko da, Akordio hau sinatu duten sindikatu bakoitzak izendatutako ordezkariak eta Administrazioak osatua. Batzorde horren eginkizunak izango dira: osasun arrazoiak direla eta, zerbitzu-erakunde bakoitzean konpondu ezin diren lanpostuak egokitzeko eskabideak aztertzea, hala nola, osasunagatiko lekualdatzea finkatzea eskatzen duten kasuak aztertu eta erabakitzea.*
- 4) Behin betiko mugikortasun-prozedura azkar bat ezartzea zerbitzu-erakundeen artean, urtero bi lekualdatze-lehiaketa deitzea ahalbidetuko duena.*
- 5) Administralari laguntzaile eta erabiltzailearekiko arretaren lanpostu funtzionalen % 10 erreserbatzea erizaintzako laguntzaileek betetzeko, administralari laguntzaileez gain, dagokion barneko mugikortasun-prozesu baten bidez, aldez aurretik euren gaitasuna egiaztatuz.*

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

2.- ALDI BATERAKO KONTRATAZIOAREN AKORDIOA

2007an zehar, mugikortasunaren eta aldi baterako kontratazioaren Akordioa berriro negoziatuko da.

Lan-baldintzen Akordio honen barruan sartzen da, Osakidetzako Ente Publikoko Administrazio Kontseiluaren 2004ko urtarilaren 26ko Erabakia, Osakidetzako Ente Publikoaren zerbitzu sanitarioetako erakundeetan pertsonal ez-finkoa kontratatzeke zerrenden sistema arautzen duena.

Jarraipen Batzorde bat eratzea erabaki da. Batzorde hori Osakidetzako, Administrazioeko eta sindikatu sinatzaileen ordezkariak osatuko dute. Gainera, batzordeak kontratazioaren kalitatea hobetzeko neurriak garatuko ditu, besteak beste honako hauek:

- a) Lehen Mailako Atentzioa-ELU-Emergentziak: ordezkapen-izendapenak, oro har, titularraren lanaldikoak izango dira.
- Neurri hori bera aplikatuko da gainerako zerbitzu-erakundeetan. Era berean, kontratazio-formulak aztertuko dira, ezartze aldera, osasun-prestazioen hobekuntzaren baitan etengabeko iraupena eta leialtasuna erraztuko dutenak.
- b) Espezializatua. Egun solteko kontratazioak ohikoak dira gaur egun eta praktika hori hobetzeko asmoz, lanpostuak betetzeko dauden beharren datu historikoak aztertuta, 3, 6, 9, 12 edo beharrezkotzat jotzen diren egunetarako aldi baterako kontratazioak bultzatuko dira.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 3. atala:

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

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

3.- GUARDIAK

Medikuen guardia-ordua Akordioaren indarraldian zehar hiru epetan ordaintzea adostu da, ondoren azaltzen den kronogramaren eta hurrengo kalkuluaren arabera:

Dagokion ordainsari-taula (I. eranskina-Fakultatiboa) gehi ospitalizazio-osagarria zati urteko lanaldi arruntaren ordu-kopuruak (egun: oinarrizko soldata + destinoko osagarria + lanpostuaren osagarri espezifikoak + ospitalizazio-osagarria/1. 592=23,20 euro)

Orain, 2007an, ordaindutako balioarekiko igoera hiru epetan banatuko da, Akordio hau izenpetzen den egunetik aurrera, horrela banatuta: % 50, % 25 eta % 25, honako diru-kopuruak lortuko direlarik:

TOKIAN BERTAN EGON BEHARREKO GUARDIA. ORDUAREN BALIOA

Data	ASTEGUNA	JAIEGUNA
2007-01-01	20,59 euro	22,65 euro
2008-01-01	21,89 euro	24,08 euro
2009-01-01	23,20 euro	25,52 euro

Guardia lokalizatuak tokian bertan egon beharreko guardien prezioaren % 50ean ordainduko dira, kopuru hauen arabera:

GUARDIA LOKALIZATUA. ORDUAREN BALIOA

Data	ASTEGUNA	JAIEGUNA
2007-01-01	10,30 euro	11,33 euro
2008-01-01	10,95 euro	12,04 euro
2009-01-01	11,60 euro	12,76 euro

Azkenik, guardiaburuaren eginkizunak eta ordaindu behar zaiona aztertzeko konpromisoa hartu da.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 12. atala.– Guardiak (etengabeko atentzioa):

Guardiak ordaintzea orduko balioan (1. eranskina + Ospitalizazioko osagarria; zati urteko lanaldi arruntaren orduak), hiru urteko aldi batean (2007-2009), etengabeko atentzioko zerbitzu asistentzialak egiten dituzten kategoria guztiei, eskualde sanitarioetako landa-inguruneetako guardiak barne.

4.- LEHEN MAILAKO ATENTZIOA

- a) OTIen erregimena aldatzea eta kupoen osaketa.

Kasu guztietan, kupo medikoa mantendu egingo da asistentziari dagokionez, eta, hala dagokionean, ordainketari dagokionez, Familiako Medikuntzan eta LMAko Pediatrian.

2009-12-31rako, honako garantia ezarri da: Familiako Medikuntzako kupo batek ere ezingo du 1.500 OTI baino gehiago izan. Tarteko neurri gisa, 2008-07-01erako, Familiako Medikuntzako kupo bakoitzak ez ditu 1.650 OTI baino gehiago izango.

Pediatrari dagokionez, gehienez 1.000 OTIko kupoa ezarri da, Akordio hau indarrean sartzen denerako. Ordainketari bakarrik dagokionez, Lehen Mailako Atentzioko Pediatriko kupo mediku bakoitzarengatik 800 OTI ordainduko dira 2009-12-31tik aurrera.

Akordio honek dirauen bitartean, hau da, 2007-2009 urteetan zehar, behar diren lanpostuak sortuko dira gehieneko kupo horietara iristeko.

Hitzartutako garantia eta helburuen baitan honako hauek sartzen dira: OTIen kopurua / aipatutako kopurua eta, bestalde, gehieneko kupo horrek ez dezala "asistentzia-pisu" jakin bateko muga gainditu. "Asistentzia-pisu" hori kupo mediko bakoitzaren egitura demografikoaren arabera zehaztuko da, eta estandarrarekin alderatuko. Hau da, mediku bakoitzari esleitutako asistentzia-kupoak Euskal

Autonomia Elkargoko egitura demografiko estandarrera egokituko dela garantizatuko da. Edonola ere, lehen aipatutako batezbestekoa gainditzen duten kupoak onartuko dira.

Aipatutako "asistentzia-pisua" modu objektiboan hartzeko, "Lan-kargako Unitate Erlatiboa" (LKUE) izeneko neurri-unitatea ezarri da. Helburu hau ezarri da: kupo mediko bakoitzaren lan-kargako unitate erlatiboan kopurua orekatzea. Erantsitako taulan ezarritako gehieneko mugetatik gorako LKUE bakoitzeko 2 euro gehiago ordainduko da.

EAEko estandar demografikoa onartuko da. Horretarako, adinaren arabera ponderazio-indize batzuk ezarriko dira Eustatek emandako informazioan oinarrituta. Horrek populazio-kupo bakoitzari dagokion lan-kargako unitate erlatiboan kopurua emango du. Ponderazio-irizpide horiek bi urtetik behin berraztertuko dira, horretarako Eustatek argitaratutako EAEko datu demografikoak kontuan hartuko direlarik, erantsitako taulan ageri diren moduan.

b) Ordainsariak Lehen Mailako Atentzioan.

Akordio honen 101. artikuluan araututakoari jarraituz, Akordioa indarrean sartzen denetik aurrera, Familiako Medikuei eta Lehen Mailako Atentzioko Pediatrei Lan Baldintzen Akordio honen 1. Eranskinean fakultatiboei onartzen zaizkien ordainketa baliokideak garantizatzen zaizkie, esleitutako kupo desberdina izan ala ez. Bermatutako zenbateko horren baitan ez dira sartzen aipatutako 1. eranskinean sartzen ez diren soldata-kontzeptuak, nahiz eta, egoera pertsonalagatik edo lanpostuaren berezitasunagatik kobratzen aritu: antzinasuna, sakabanatze geografikoa, esklusibotasuna, eta abar.

Horretarako, mediku bakoitzari esleitutako OTI-kupoagatik ordaintzen zaienaren orde z laera Orokorreko Ordainketa Osagarria, egungo lanpostuaren osagarri espezifikoak, ordainduko da.

Ordainketa-sistema berri hau ezartzean, OTI-kopuruagatik eta, hala izanez gero, horien egokitzapen desberdinengatik osagarri pertsonalengatik lanpostuaren osagarri espezifikoari dagokion diru-kopurua baino gehiago kobratzen bazuten, osagarri pertsonala kobratuko dute aldeagatik.

Osagarri pertsonal hori ad personam moduan onartuko da eta, gainera, mugikortasun-kasuetan ere mantenduko da. Absorbitzekotan, aldi baterako absorbitu ahalko da hitzartutako kupoen gehieneko garantietan oinarrituta ordaintzea dagokien LKUE edo OTIen gehiegizko kupoagatik. Aipatutako osagarriaren zati absorbitua berreskuratu egingo da, absortzioa eragin zuen gehiegizkoa jaitsi edo desagertzen den heinean.

Familiako Medikuek.

2008ko uztailean 1etik aurrera, Familiako Medikuei dagokienez, unitate bakoitzeko 2 euro ordaintzea erabaki da, LKUEen batezbesteko saldoa, 1.650 OTIri edo, hala badagokio, 2009ko abenduaren 31tik aurrera 1.500 OTIri dagokiona, gaindituz gero.

Kupoaren gehiegizkoaren ordainketaren atalean, interpretazio argiena garantizatzeko, dauden hiru aukera hauek zehazten dira:

1. LKUE-kopurua gehiegizkoa bada, baina OTI gehiegizkorik gabe, LKUEen gehiegia 2 euro ordainduko da gehiegizko unitate bakoitzeko.
2. OTIen kopurua, zehaztutako datetan, ezarritako gehieneko kopurua baino gehiago bada, baina LKUEn kopurua ez bada handiagoa, OTIen gehiegizkoa 2 euro ordainduko da unitate bakoitzeko.
3. Azkenik, helburu gisa garantizatutako gehienekoak gaindituz gero, OTI ahiz LKUEi dagokienez, fakultatiboarentzat onena den unitateagatik (OTI edo LKUE) ordainduko zaio.

Kupo bakoitzean LKUE kalkulatzeko ponderazioa populazioaren lau adin-hurrenkeren arabera egingo da:

Adin-atalak	Ponderazioa
14tik 64 urte arte	1
65etik 74 urte arte	2
75 urtetik gora	3
Populazio instituzionalizatua	4

Familiako Medikuen ordainketa, adin-atalkako kupo horren osaketaren arabera OTI/kupoaren ponderazioa esleitzearen ondorioz sortutako LKUE-sistemaren arabera, honako kalkuluen arabera egingo da:

2008/07/01tik aurrera	%EAE	Pertsonak	Ponderazioa	LKUE
<65 urte	%79,25	1.308	1	1.308
>65 urte	%10,85	179	2	358
>75 urte	%9,40	155	3	465
Instituzionalizatuak*	%0,50	8	4	32
GUZTIRA	100%	1.650	–	2.163

* 75 urtetik gorakoei kendutako portzentajea (% 9,90).

2009/12/31tik aurrera	%EAE	Pertsonak	Ponderazioa	LKUE
<65 urte	%79,25	1.188	1	1.188
>65 urte	%10,85	163	2	326
>75 urte	%9,40	141	3	423
Instituzionalizatuak*	%0,50	8	4	32
GUZTIRA	%100	1.500	–	1.969

* 75 urtetik gorakoei kendutako portzentajea (% 9,90).

Lehen Mailako Atentzioko Pediatrak.

Lehen Mailako Atentzioko Pediatrei dagokienez, ponderazio-sistema bera ezartzen da LKUEi dagokienez, eta ordainketa-kopuru bera (2 euro gehiegizko LKUE edo OTI bakoitzarengatik), eta Familiako Medikuen gaineko paragrafoan azaldutako hiru aukerak berak.

Lehen Mailako Atentzioko Pediatrei dagokienez, egun espezialista horiek lanera inkorporatzeko dauden zailtasunak ikusita, behin-behineko gehiegizkoaren ordainketa Akordio hau indarrean sartzetik aurrera egingo da, eta 1.000 OTI/Pediatra ratioa hartuko da kontuan.

2009-12-31n, gehiegizkoaren ordainketari dagokionez, 800 OTI/Pediatraren kupoa hartuko da kontuan.

LKUEn maila baloratzeko kupo-ponderazioa, haur-populazioaren hiru adin-atal hauen arabera egingo da:

Adin-atalak	Ponderazioa
0tik 2 urtera	3
3tik 6 urtera	2
7tik 13 urtera	1

Adin-atalakako kupo horren osaketaren araberako Kupoa/OTIren ponderazio bat esleitzean ondorioztatutako LKUE-sisteman oinarritutako Lehen Mailako Atentzioko Pediatren ordainketa kalkulu hauen arabera egingo da:

Akordioa indarrean sartzetik den. aur.	% EAE	Pertsonak	Ponderazioa	LKUE
0tik 2 urtera	%24,06	241	3	722
3tik 6 urtera	%29,26	293	2	585
7tik 13 urtera	%46,68	467	1	467
GUZTIRA	%100	1.000	–	1.774

2009-12-31tik aurrera	% EAE	Pertsonak	Ponderazioa	LKUE
0tik 2 urtera	%24,06	192	3	577
3tik 6 urtera	%29,26	234	2	468
7tik 13 urtera	%46,68	373	1	373
GUZTIRA	%100	800	–	1.419

Kupo eta Zonako Pertsonal Medikoa eta Etxeko Asistentzia Publikoko Pertsonala.

Kupo eta Zonako Pertsonal Mediko eta Etxeko Asistentzia Publikoko Pertsonal bakoitzak jasotako batezbesteko ordainketa 2007ko lehen sei hilekoan mantentzeko garantia hitzartu da. Horrenbestez, ordainketa horrek edozein jaitsiera izanez gero, dagokion osagarri pertsonala esleituko zaio.

5.- KUPOTIK KANPOKO PAZIENTEEN ATENTZIOA LEHEN MAILAKO ATENTZIOAN.

Pertsonal fakultatiboaren onarpena eta konpentsazio-moduak aztertzeko eta adosteko konpromisoa hartu da paziente desplazatuena eta, or har, bere kupokoak ez diren pazienteen kasuan.

6.- BALDINTZA BEREZETAN LAN EGITEA.

Akordioa sinatzen duten aldeek Pertsonal fakultatiboaren konpentsazio-moduak aztertzeko eta adosteko konpromisoa hartu dute laneko kasu berezietarako, eta batez ere, bi zentro sakabanatuta edo gehiagotan zerbitzua eskaintzen denean.

7.- LANPOSTU FUNTZIONALEN DEKRETUA GARATZEA

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 2. atala. Lanpostu funtzionalen Dekretua garatzea:

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

- 1) Lanpostu desberdinen funtzioak aztertuz.*
- 2) Lanpostu funtzional berriak egokitu eta sortuz.*
- 3) Behin beharrezkotzat jotako lanpostu funtzional berriak sortutakoan, lanpostu horiei dagozkien ordainketak egokitzeko konpromisoa hartuko da. Benetako onarpena 2009ko uztailaren 1etik aurrera izango da.*
- 4) Etengabeko jarraipen-sistema bat, tekniko eta paritarioa, ezarriko da, alderdi horien gainean sor daitezkeen eztabaidak jarraitu eta erabakitzeko.*

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

8.- LAN KONTRATUDUN LANGILEEN ETA FUNTZIONARIOEN ESTATUTARIZAZIOA

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 4. atala:

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

9.- KARRERA/GARAPEN PROFESIONALA

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 5. atala:

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

1) GARAPEN PROFESIONALEKO SISTEMAN SARTZEA.

- Garapen profesionaleko sisteman sartzeko eremu subjektiboa Osakidetzan zerbitzuak eskaintzen dituen pertsonalari dagokio.*
- Beste osasun-zentro batetik edo beste edozein administrazio publiko batetik datorren pertsonala baina Osakidetzan benetan zerbitzu-eginkizunean lan egiten duen pertsonala, mailaren aitortpenera aurkeztu daiteke. Profesional horien ebaluazioa egokitu egingo da, Osakidetzan benetan egindako zerbitzuen arabera.*
- Aldi baterako barne-sustapenean dagoen pertsonalak izendapen finkoa dueneko kategorian bakarrik izan dezake garapen profesionala, eta kategoria horri dagokion garapen profesionalaren osagarria jasotzeko eskubidea izango du.*
- Administrazioan enplegu finkorik ez duen pertsonalak, deialdiaren ebazpenetan ezarritako baldintza orokorrez gain, beste honako hauek ere bete beharko ditu:*

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

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

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

- Zerbitzu berezietan dauden profesionaleri eta sindikatu-ordezkaritzan dihardutenei antzinatasunagatik dagokien mailaren gutxieneko puntuazioa emango zaie.

2) ZER HARTZEN DA EGINDAKO ZERBITZUTZAT GARAPEN PROFESIONALAREN ONDORIOETARAKO.

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

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

- Lanbide-talde berean beste administrazio publikoetan egindako zerbitzuak % 50ean konputatuko zaizkie pertsonal finkoari. Era berean, egiaztatu egin beharko ditu aurkezten den deialdia baino hiru urte lehenago Osakidetzan, zerbitzu aktiboan edo asimilatuan, benetan egindako zerbitzuak, garapen profesionaleko aitopen-aukera egin nahi duen kategorian.
- Barne-sustapenaren bidez ailegatu den pertsonala, kategoria berrian ez badu gutxieneko denborarik, jatorrizko kategorian aurkez daiteke ebaluaziora.
- Profesional bakoitza ohiko aldiko lehen deialdian aurkezten denean, mailara iristeko egindako zerbitzu hauek konputatuko dira: ezartze-aldian lortutako azken mailarako behar diren zerbitzuez gainekoak. Era berean, eta ebaluaziori dagokionez, aurreko sei edo zazpi urteko merituak hartuko dira kontuan, maila bakoitzari dagokion aldiaren arabera.

3) GARAPEN PROFESIONALEKO SISTEMAREN ORDAINKETA ONDORIOAK.

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

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

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

- 2006ko EPEan destinoa lortzen dutenek: lanpostuaz jabetzeko datatik aurrera edo, edozein kasutan, 2008ko ekainaren 1etik aurrera, lanpostuaz jabetzea antolakuntza-arrazoiengatik atzeratzen bada.*
- Gainerako pertsonal ez-finkoek: 2008ko EPEa amaitzen den datatik aurrera edo, edozein kasutan, 2009ko uztailearen 1etik aurrera.*

4) ALDI BATERAKO EZARTZE ALDIAREN BEREZITASUNAK.

- Aldi baterako ezartze-aldian, ibilbide profesional osoaren ebaluazioa eta balorazioa egingo da, jarduera-aldiei puntuazio bat emateko, eskura dugun informazioak hala eskatzen duenean. Antzinasunagatik tokatu ahal zaion mailara iristen ez direnei ebaluazio ostean lortutako puntuazioa osatuko zaie horretara ailegatzeko puntuazio gehigarri bat esleituta, guztiko gehieneko puntuazioa lortuz, zeinak ezin baitu inolaz ere 199 puntu gainditu A eta B titulazio-taldeei dagokionez, eta 110 puntu C, D eta E titulazio-taldeei dagokienez.*
- Aldi baterako epe bakoitzean egiteke dauden karrera profesionaleko deialdietan 2008ko urtarrilaren 1ean zerbitzu aktiboan edo asimilatuan dagoen pertsonal finkoa sartuko da.*

5) GARAPEN PROFESIONALAREN EREDUAREN JARRAIPEN BATZORDE TEKNIKOA.

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

Batzordeak funtzio hauek izango ditu:

- a) Baremo-irizpideak negoziatzea, eta zehazki, aldi baterako epeko deialdiarako ebaluazio-irizpide objektiboen pisua zehaztea eta irizpide horiek berrikustea ohiko epea martxan jartzeko deialdi horien kudeaketa amaitutakoan, irizpide horiek Osakidetzaeren profesionalen errealitatera egokitzeko. Lan hori, edonola ere, ezingo da egin 2009ko uztailearen 1a baino beranduago.*
- b) Gradu-aitorpenaren eta ebaluazio-prozeduren garapenaren gaineko informazioa jasotzea.*
- c) Akordio hau aplikatzean sor daitezkeen zalantzak argitzea.*

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

10.- LANPOSTUAK SORTZEA.

Akordioaren Eranskineko 7. atala (abenduaren 18ko 235/2007 Dekretua):

Lanpostuen beharra aztertuko duen batzorde bat eratzea adostu da, Lehen Mailako Atentzioan zein Espezializatuan zein Osasun Mentalean, Akordio honen helburuak betetzeko.

Akordio hau onartzean, Osakidetzak honako konpromisoak hartzen ditu:

- a) Familiako Medikuen 188 plaza sortuko dira, gutxienez, 2009-12-31raino, Akordio honetan ezarritako ratioak lortzearen.
- b) Lehen Mailako Atentzioko Pediatrian, gutxienez, 14 plaza sortuko dira, gaitzaren kuden kupoak arintzearen. Hala ere, egingo den azterketak zehaztuko ditu kupo-akuerak eta helburua lortzeko benetan behar diren plazak zenbat izango diren.
- c) Atentzio Espezializatuan eta Ospitalez Kanpoko Osasun Mentalean, gutxienez 200 lanpostu sortuko dira denboraldi berean.

11.- PLANTILLA HANDITZEA

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 10. atala:

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

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

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

- b) *Beharrezkotzat jotzen bada, zenbait unitateko lan-erritmoak eta lan-kargak aztertzeko konpromisoa, akordio hau sinatu duten alderdiekin batera, dotazio berrien esleitzeari dagokionez adostuta hartzen diren ondorioak onartuko direlarik. Konpromiso hori burutuko da adostuko diren Atentzio Espezializatuko 15*

unitatetan, akordio hau sinatu dutenekin adostutako ebaluazio-irizpide orokorren arabera, akordioa sinatu eta lehenengo zortzi hilabetetan. Era berean, adostu egin da edozein kasutan ere gutxienez EUDen 90 lanposturi eta erizaintzako laguntzaileen 25 lanposturi eragingo diela.

- c) Aurreko ataleko konpromisoa bukatutakoan, Atentzio Espezializatuko beste 15 unitate batzuk adostuko dira azterlan hau berriro egiteko. Sei hilabetetan bukatzeko konpromisoa adostu da eta edozein kasutan ere gutxienez EUDen 90 lanposturi eta erizaintzako laguntzaileen 25 lanposturi eragingo diela.*
- d) Aurreko ataleko konpromisoa bukatutakoan, Atentzio Espezializatuko beste 15 unitate batzuk adostuko dira azterlan hau berriro egiteko. Sei hilabetetan bukatzeko konpromisoa adostu da eta edozein kasutan ere gutxienez EUDen 90 lanposturi eta erizaintzako laguntzaileen 25 lanposturi eragingo diela.*
- e) Ebaluazio-irizpideetarako proposamena:
 - * Ohe-kopurua*
 - * Batezbesteko egonaldia*
 - * Errotazio-indizea*
 - * Pazienteen profila*
 - * Paziente periferikoen % (ektopikoak edo desplazatuak)*
 - * Arratsaldeko jarduera*
 - * Ingresu programatu/urgenteen zerrenda*
 - * Pertsonal-dotazioa oheko*
 - * Pertsonaleko errefortzuak erabiltzea aldi batean*
 - * Unitate bereziren batek agian behar izango dituen beste irizpide espezifiko batzuk**
- f) Konpromiso hauek bukatutakoan, metodologia hau erabiltzen jarraituko da unitateetako pertsonal ez fakultatiboaren dotazioak ezartzeko.*

12.- ZERBITZUAK KANPORATZEA

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 13. atala:

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

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

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

- *Azpikontratututako enpresetako langileei bermatuko zaie gutxienez, ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, euren jardueragatik aplikatu behar zaien sektore-hitzarmena, homologatzeko beharrezko prozesuak betetzen badira.*
- *Azpikontratututako zerbitzuak esleitzen zaizkion enpresek ezin izango dizkiote zerbitzu horiek hirugarren enpresa bati esleitu.*
- *Zerbitzu bera berriro esleitzen denean, eta plantillen egonkortasuna lortu ahal izateko, esleipendun berri horiek bermatu behar izango dute langileen subrogazioa.*
- *Baldintza-pleguk Lan Arriskuak Prebenitzeko Legea bermatzeaz gain, ezbehar-indizerik txikiak saritu beharko dituzte.*
- *Plantilla egonkorreko indizerik altuena duten enpresak sarituko dira.*
- *Euren jarduera burutzeko, enpresa esleipendunek harreman zuzena izaten badute Osakidetzako bezeroekin, enpresa horiei eskatu beharko zaie Hizkuntz Normalizazioko Planak ezarritako baldintzak betetzea arlo edo alde horietarako.*
- *Osakidetzak hilabeteko epean ondorengo alderdien berri emango die arlo horretako langileen ordezkari:*
 - * Enpresa esleipendunaren identitatea.*
 - * Kontrataren helburua eta iraupena.*
 - * Langile-kopurua eta kontratazko moduak.*
 - * Jarduera garatuko den lekua.*

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

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

13.- AUTOKONTZERTAZIOA

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuko 14. atala:

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

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

14.- ENPLEGU PUBLIKORAKO ESKAINTZA 2008

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua.15. atala:

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

15.- FAMILIA ETA LANA BATERATZEA

Ekainaren 3ko 106/2007 Dekretuko 7. atala:

- a) Baliabide materialak eskainiko dira (lokalak, altzariak, materiala, ...), langileentzako hartzaindegiak jartzeko lantokietan.*
- b) Aldeek familia eta lana bateratzeko proposatu ditzaketen neurri berriak aztertzeko konpromisoa hartu da, Akordioan sartzeko eta akordioa indarrean dagoen bitartean aplikatzeko.*

16.- LANGILE PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUTUA DEN 7/2007 LEGEA, APIRILAREN 12KOA, ETA LAN BALDINTZEN ARAUTEGIKO BESTELAKO ARAUEN ERAGINA

Akordioaren Eranskineko 8. atala (abenduaren 18ko 235/2007 Dekretua):

Osakidetzak Akordioa arautegi honetara berehala egokitzeko konpromisoa hartu du, bere aplikazioa Osakidetzaiko langile guztiei onartuko zaielarik, bere lan-harremana edozein dela ere.

17.- JARDUNBIDEAK

Akordioaren Eranskineko 9. atala (abenduaren 18ko 235/2007 Dekretua):

Osakidetzaeren konpromisoa adierazten da, Osasun Publikoaren arloan inbertsioak areagotzeko konpromisoa, hain zuzen, Lehen Mailako Atentzioan, nahiz Atentzio Espezializatuan, gure gizartearen garapen-graduarekin bat datozen estandarrak lortzearen.

18.- IRAKASKUNTZAZ ARDURATZEN DIREN TUTOREAK ETA MEDIKUAK

Akordioaren Eranskineko 10. atala (abenduaren 18ko 235/2007 Dekretua):

Zentro desberdinetako fakultatiboen irakasle-figura desberdinak 2008-12-31 baino lehen arautzeko konpromisoa hartu da, errekonozimendu ekonomikoa eta bere balorazioa karrera profesionalean gauzatzeko.

ORDAINKETEN ERANSKINA

I ERANSKINA – ORDAINKETEN TAULA

LANPOSTU FUNTZIONALA	GUZTIRA 2008. URTEA
1.T OSPITALEKO ZUZENDARIORDE MEDIKOA	64.867,38
2.T OSPITALEKO ZUZENDARIORDE MEDIKOA	57.829,77
3.T OSPITALEKO ZUZENDARIORDE MEDIKOA	51.968,73
DEPARTAMENTUBURUA	50.710,25
ZERBITZUBURUA	48.947,31
ATALBURUA/ LARRIALDIETAKO KOOR.	44.052,38
LMTko KOOR./ IRAKASKUNTZAKO PROGRAMA.	41.137,04
FAKULTATIBOA	36.829,22
1.T OSPITALEKO KUDEAKETAKO ZUZENDARIORDEA	63.216,40
2.T OSPITALEKO KUDEAKETAKO ZUZENDARIORDEA	56.186,54
3.T OSPITALEKO KUDEAKETAKO ZUZENDARIORDEA	50.325,90
ZERBITZU EZ-SANITARIOKO BURUA	39.010,71
ATAL EZ-SANITARIOKO BURUA	36.829,22
UNIBERTSITATEKO TEK. LIZENTZIATUA.	34.223,58
1.T OSPITALEKO ERIZAINZAKO ZUZENDARIORDEA	53.137,71
2.T OSPITALEKO ERIZAINZAKO ZUZENDARIORDEA	44.689,54
3.T OSPITALEKO ERIZAINZAKO ZUZENDARIORDEA	41.392,19
ADJUNTUA	36.026,81
GAINBEGIRALEA	33.608,94
UNITATE ZENTRALEKO KOORDINATZAILEA	33.608,94
OLT/EUD ESPEZIALISTA	30.724,02
OLT/EUD	29.285,80
FISIOTERAPEUTA	29.285,80
B ATALEKO BURUA	31.946,10
ERDI MAILAKO TEKNIKARIA BURUTZA	29.972,18
KUDEAKETAKO TEKNIKARIA	27.482,53
GIZARTE-LAGUNTZAILEA	27.482,53
ERDI MAILAKO TEKNIKARIA	26.293,62
TEKNIKARI ESPEZIALISTA	23.182,46
ADMINISTRARIEN TALDEBURUA	26.250,53
LANBIDEETAKO EKIPOBURUA	25.087,46
ADMINISTRARIA / LH II	23.182,46
ERIZAINZAKO LAGUNTZAILE ESPEZIALISTA	23.182,43
ERIZAINZAKO LAGUNTZAILEA	21.573,22
ADMINISTRARIEN EKIPOBURUA	23.718,51
URGAZLEBURUA	25.044,31

EMERGENTZIETAKO IBILGAILUETAKO GIDARIA	23.718,35
ZUZENDARITZAKO IDAZKARIA	23.632,15
ARDURA BEREZIA / LH I	23.182,43
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA / LH I	21.573,22
TXANDAKO ZELADORE ARDURADUNA	23.053,15
AUTOPSIETAKO ZELADOREA	21.530,33
ZELADOREA. ESPEZIALITATEA EDO BURUTZA	20.742,40
ZELADORE POLIBALENTEA	19.622,58
ZERBITZUETAKO LANGILEA	18.800,28
FAKULTATIBOA E1	16.063,20
FAKULTATIBOA E2	17.348,48
FAKULTATIBOA E3	18.955,68
FAKULTATIBOA E4	20.561,58
FAKULTATIBOA E5	22.167,48
ERIZAINA E1	13.632,84
ERIZAINA E2	14.723,68

1. Ondoren aipatzen diren zerbitzu eta unitateetan diharduten OLT/EUDek, espezialista-agiria badute, OLT/EUDko espezialisten kategorian finkatu diren ordainketak jasoko dituzte.

Unitateak:

Erradiologia.

Laborategia.

Hemodialisia.

Osasun Mentala – Psikiatria.

Erditzeak (Emaginak).

Errehabilitazioa.

Lan Osasuna (Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuaren 16. atala, p). I. eranskineko 1. puntuan (OLT/EUD Espezialisten kategoriaren zerrenda) Lan-Osasuneko Unitateak sartuko dira.

Espezialista-agiria izan gabe aipatutako unitateetan diharduten OLT/EUD langileek, bertan irauten duten bitartean, OLT/EUD espezialistek bezainbeste kobratuko dute, dagokien baino kategoria altuagoko batean ari direlako.

Dekretu hau indarrean jartzen denean, espezialista-agiria kreditatu eta, lehen aipatutako unitateetan egon gabe, agiri horri dagozkion funtzioetan diharduten OLT/EUD langileek salbuespenez eta era pertsonalean jasoko dituzte OLT/EUD espezialistei dagozkien ordainketak.

2. Erizaintzako pertsonal laguntzaileak, dagokion tituluaren jabe izanik teknikari espezialistaren lanak egiten baditu, azken kategoria honi dagozkion kontzeptu guztiengatik ordainsariak jasoko ditu, antzinasunari dagokiona izan ezik.

Beste alde batetik, erizaintzako pertsonal laguntzaileak, baldin Osakidetza sareko ospitale psikiatrikoetan, ospitalez kanpoko osasun mentaleko zentroetan edo akutuentzako ospitaleetako unitate psikiatrikoetan lan egiten badu, teknikari espezialistaren kategoriarentzako I. Eranskinen adierazten diren ordainsariak jasoko ditu bakarrik, baina, erizaintzako laguntzaile gisa, bere kategoriari dagozkion gainerako ordainsariak ere jasoko ditu.

3. Irailaren 11ko 3/1987 Errege Dekretuaren arabera, d) sailkapen-taldekoak izan eta Insaludetik datozen jostunek titulazio-talde horri (LH-I) dagozkion oinarrizko ordainketak jasoko dituzte era pertsonalean.
4. Etengabeko Atentzio Guneetako pertsonal fakultatiboak 1.433 orduko lanaldia du urteko, eta bere kategoriari dagozkion ordainketen % 100 jasoko du. Gaeuz eta jaiegunetan lan egin behar izateagatiko zerbitzuaren berezitasunei dagozkienak ere batera jasoko ditu.

Emergentzietako koordinatzaileek taulan atalburuarentzat ezarritako ordainketa bera jasoko dute, hala buru izateagatiko lanaren ezaugarri bereziei nola gaeuz eta jaiegunetan lan egin behar izateagatiko zerbitzuari dagozkionekin batera.

Aipatu zerbitzu horietako OLT/EUD diren langileek urteko 1.433 orduko lanaldia dute, eta aurreko aukera hauta dezakete edo, bestela, Akordio honetan arautzen diren gaeuz eta igandetan nahiz jaiegunetan lan egin behar izateagatiko osagarriak kobra ditzakete, baina, edonola ere, kategoriatik dagozkien ordainketetako % 10 kenduko zaie.

5. Prestakuntzan dagoen pertsonal egoiarrari aplikatu beharreko ordainsari-sistema, osasun zientzietako espezialistak prestatzeko egoiliarren lan-harreman berezia arautzen duen urriaren 6ko 1146/2006 Errege Dekretuaren hirugarren xedapen iragankorraren 7. artikulua ezarritakoa izango da.

Prestakuntzan dagoen pertsonal egoiarrari aplikatu zaio Osakidetza langileen multzoari orokorrean urtero aplikatzen zaion ordainsari-igoera.

6. I., II. eta III. eranskinetan ezarritako zenbatekoen barruan hobetze-pizgarria jasotzen da, kontura egindako entregatze gisa Mahai Orokorreko negoziazioan ezar litezkeen ordainsarien ondorioetarako. 2007ko ordainsari finkatuetatik %1,2an kuantifikatu da.

7. 101. artikulua (ordainsari-osagarri orokorra), 103. artikulua (ospitalizazioko osagarria), 104. artikulua (pertsonezko fakultatearen esklusibitateko berariazko osagarria) eta 106. artikulua (txandakako lanaldiगतिको osagarria) ezarritako ordainsari-kontzeptuak, hamalau pagatan bananduta jasoko dira eta horietako bi berdinez izango dira eta beste biak, ekainean eta abenduan jasoko direnak, 2007. urterako, hileroko jasotakoaren laurden batekoak izango dira, 2007ko urtarrilaren 23ko Gobernu Kontseiluaren Akordioan ezarri den bezalaxe. Gobernu Kontseiluak 2008. eta 2009. urteetarako har dezakeen aurreikuspena ere aplikatzeko izango da.

II. ERANSKINA – ANTZINATASUNA 2008KO ZENBATEKOAK

TALDEA	2008 URTEA
A	707,21
B	572,75
C	513,65
D	412,74
E	363,94

III. ERANSKINA 2008KO ZENBATEKOAK

1.- ESKLUSIBITATEA / BERARIAZKO OSAGARRIA URTEKO ZENBATEKOA (12 hileko)

KATEGORIA	2008. URTEA
Mediku zerbitziburua	13.072,63
Mediku atalburua	11.884,06
Mediku adjuntua	10.695,67
LMTko medikua	10.695,67
Emergentzietako medikua	10.695,67
Erradiofisikoa	10.695,67
Biologoa	10.695,67
Farmazeutikoa	10.695,67
Psikologo klinikoa	10.695,67
Odontologoa	10.695,67

2.- GUARDIAK

ETENGABEKO ATENZIOA / GUARDIA MEDIKOAK ASTELEHENETIK OSTIRALERA (tokian bertan egon beharreko orduaren balioa)

ZERBITZUAK	2008
Hierarkizatuak	22,59 euro

ETENGABEKO ATENZIOA / LARUNBAT, IGANDE ETA JAIEGUNETAKO GUARDIA MEDIKOAK (tokian bertan egon beharreko orduaren balioa)

ZERBITZUAK	2008
Hierarkizatuak	24,85 euro

ETENGABEKO ATENZIOA / ERIZAINZAKO GUARDIAK (tokian bertan egon beharreko orduaren balioa)

KATEGORIA / L.F.	2008	
	Astelehenetik ostiralera arte	Larunbat, igande eta jaiegunak
Gainbegiralea	20,08	22,08
O.L.T. / E.U.D.	17,51	19,26
Teknikari Sanitarioa	14,12	15,53
Erizaintzako Lagunt.	12,94	14,23

ETENGABEKO ATENZIOA / NEKAZARITZA-ALDEETAKO GUARDIA MEDIKOAK (tokian bertan egon beharreko orduaren balioa)*

2008	Astelehenetik ostiralera arte	Larunbat, igande eta jaiegunak
	22,59	24,85

* Zenbateko horiek Akordio hau indarrean sartzen den egunetik aurrera ordainduko dira. Bi mila eta zazpiko urtarilaren 1etik Akordio hau indarrean sartu arte, guardia lokalizatu gisa ordainduko dira, III.2 Eranskin honetan tokian bertan egon beharreko guardiei emandako balioen arabera.

**ETENGABEKO ATENTZIOA / PRESTAKUNTZAKO PERTSONAL
EGOILIARRAREN GUARDIAK**

KATEGORIA / EGOILIAR IKASTURTEA	2008. URTEA (orduaren balioa)	
	Astelehenetik ostiralera arte	Larunbat, igande eta jaiegunak
Fakultatiboa E1	12,42	13,67
Fakultatiboa E2	13,55	14,91
Fakultatiboa E3	15,81	17,39
Fakultatiboa E4	18,07	19,88
Fakultatiboa E5	18,07	19,88
Erizaina E1	12,25	13,48
Erizaina E2	14,01	15,41

3.- TXANDAKAKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA (hilabetea)

TALDEA	2008. URTEA
A taldea	112,66
B taldea	84,50
C taldea	63,38
D eta E taldeak	50,70

4.- IGANDE ETA JAIEGUNETAKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA

TALDEA	2008. URTEA	
	Jaieguna.Egunez (7 orduko modulua)	Jaieguna. Gaeuz (10 orduko modulua)
A taldea	72,39	103,42
B taldea	58,31	83,29
C taldea	45,75	65,35
D eta E taldeak	42,17	60,24

5.- GAUEKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA (BALIOA GAUEKO)

TALDEA	2008. URTEA
A taldea	48,45
B taldea	39,41
C taldea	32,05
D eta E taldeak	28,04

6.- LMTen SAKABANATZE GEOGRAFIKO-MAILA

MAILA	2008. URTEA
1.M	69,68
2.M	150,94
3.M	220,60
4.M	301,87

7.- PERTSONAL EZ-SANITARIOAREN LOKALIZAZIOKO OSAGARRIA (orduaren balioa) 2008. URTEA

TALDEA	LANEGUNA	JAIEGUNA
A taldea	5,93	6,38
B taldea	4,74	5,10
C taldea	3,80	4,08
D taldea	3,04	3,26
E taldea	2,43	2,61

ERIZAINZAREN EGOERA BEREZIA.

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretuaren 6. atala

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

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

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

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

**2007, 2008 ETA 2009 URTEETARAKO OSAKIDETZA-EUSKAL OSASUN
ZERBITZUAN LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN AKORDIOA**

Abenduaren 18ko 235/2007 Dekretua
(EHAA, 250 zk., abenduaren 31koa)

Ekainaren 3ko 106/2008 Dekretua
(EHAA, 113 zk., ekainaren 16koa)