



ADMINISTRACION FORAL 1986

**PROPUESTA DE ACUERDO QUE FORMULAN PARA EL AÑO 1986
LOS REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACION FORAL, MIEMBROS DE LOS PARTIDOS POLITICOS
Y LAS CENTRALES SINDICALES MAS REPRESENTATIVAS DE LA ADMINISTRACION FORAL,
A LAS ENTIDADES FORALES DE EUSKADI
EN MATERIA DE CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS MISMAS.**

En Donostia-San Sebastian a 27 de Febrero de 1986, siendo las doce horas en el Palacio de la Diputación Foral de Guipuzcoa.

REUNIDOS

DE UNA PARTE, representantes de la Administración Foral, de la Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) en lo referente a Ayuntamientos, miembros de los Partidos Políticos representativos:

Jenaro Kortajarena Amiano (PNV).
Fermin Anzizar (PNV).
Alberto Ansola (PNV).
Luis Lekue Vila (PNV).
Federico Bergaretxe Zurimendi (PNV).
Patxi Beloqui (PSE-PSOE).
Rosa Díez (PSE-PSOE).
Juanjo Sagarna (EE).
Itaki Oregi Goenaga (EUDEL).
Jose Manuel Martiarena (EUDEL).
Victor Mentxakatorre (asesor EUDEL).

Y DE LA OTRA PARTE, representantes de las Centrales Sindicales mas representativas de la Administración Foral:

ELA-STV:

Vicente Torre Zubiaur.
Lourdes Elorza.
Alejandro Caraciuolo.
Mikel Intxausti.
José Antonio González.
Maite Larrazabal.
José Luis Bengoa.
Enrique da Silva.
Alvaro Esparza.
M^o Jesús Sesma.
Mikel Ollokicgi.
Juan Cruz Garay.

CC.OO.:

Pablo Uranga Azpiri.
M^o Isabel Carroquino Salto.
José Maria Galarraga Uriarte.
José Martín Sevillano.
Manuel González Tamayo.

UGT:

Itaki Pagazaurtundua Ruiz.
Angel López Archely.
Ricardo Villanueva Marcos.

Organizaciones políticas y sindicales que tras los resultados de los correspondientes procesos electorales se acreditan como más representativas, respectivamente, en el ámbito de las Entidades Públicas Forales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y del personal al servicio de las mismas.

CONSIDERANDO Que la materia de personal de las Corporaciones Locales se encuentra hoy inmersa en una intrincada malla de disposiciones legislativas y reglamentarias, de las cuales unas, de las menos, están plenamente vigentes y otras, la gran mayoría, han sido derogadas en muchos de sus preceptos, lo que hace que no se sepa a veces lo que vale o no vale, ante la falta de una precisa tabla normativa de vigencias.

CONSIDERANDO que la situación anteriormente descrita puede ser oportunamente orientada, con un sentido de eficacia práctica del servicio público hacia la refundición actualizada de las normas dispersas que aún permanecen vigentes, en aras de la necesaria clarificación y concreción del régimen jurídico del personal de la Administración Local, a la luz de la Ley 30/1984 de 2 de Agosto para la Reforma de la Función Pública.

CONSIDERANDO que teniendo en cuenta el artículo 24^o de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública la cuantía de las retribuciones básicas deben ser iguales en todas las Administraciones públicas, en tanto que las retribuciones complementarias podrán ser acordadas por las Entidades Forales.

CONSIDERANDO que la experiencia generada por la difusión de los informalmente denominados «Convenios de la Administración Foral de Euskadi» ha marcado una pauta interpretativa de la realidad social y de la voluntad corporativa de las entidades Forales del Territorio Autónomo, favorable a propiciar la intervención sindical representativa de los funcionarios de tales entidades en la determinación de la prestación de servicios o condiciones de empleo, aunque por el momento, dado el estado actual del sistema jurídico imperante, no supone una verdadera negociación colectiva para esa función pública local, tal y como está prevista en el artículo 37-1 de la Constitución y regulada en el Título III del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1980, como facultad de concertar convenios entre los trabajadores y los empresarios sobre la regulación de las condiciones de empleo, con fuerza vinculante de lo acordado en dichos instrumentos.

CONSIDERANDO que -en tanto no se regulen por Ley de peculiaridades del ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos y la participación administrativa, respectivamente formuladas en los artículos 103-3 y 105.A) de la Constitución, y no se dicten por la Presidencia del Gobierno las disposiciones de apli-

DOKUMENTAZIO
ITROA
TXF 1015



cación y desarrollo a que alude el apartado Dos de la Disposición final del Real Decreto 1522/1977 de 17 de Junio, cuyo artículo quinto establece el principio de participación administrativa de las organizaciones profesionales de funcionarios públicos en la determinación de las condiciones de su empleo—la meritada intervención sindical representativa de los funcionarios forales, puede momentáneamente encabzarse en el ejercicio del derecho de petición colectiva por escrito que consagra como fundamental el artículo 29.1 de la Constitución.

CONSIDERANDO la función social que a los partidos políticos y sindicatos se les reconoce en los artículos 6 y 7 del Título Preliminar de la Constitución.

VISTOS los artículos 6, 7, 29-1), 103-3), 105-a), 137, 140, 141 y Disposición Adicional 1.ª de la Constitución.

VISTOS los artículos 10-4) y 37-3-a) de la Ley Orgánica 3/1979 de 18 de Diciembre, de Estatuto de Autonomía del País Vasco.

VISTO lo establecido en la Disposición Adicional 3.ª de la Ley 12/1981 de 13 de Mayo, de Concerto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco.

VISTO lo prevenido en el artículo quinto y en el apartado Dos de la Disposición Final del Real Decreto 1522/1977 de 17 de Junio por el que se establecen normas para el ejercicio del derecho de asociación sindical de los Funcionarios Públicos.

FORMULADAS LAS ANTERIORES CONSIDERACIONES Y VISTOS LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES Y REGLAMENTARIOS DE PERTINENTE APLICACION, LAS PARTES ADOPTAN EL SIGUIENTE:

**VII ACUERDO REGULADOR
DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL
DE LA ADMINISTRACION FORAL DE EUSKADI,
CORRESPONDIENTE AL AÑO 1986**

TITULO PRELIMINAR

De las consideraciones previas y disposiciones
generales del Acuerdo.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES PREVIAS

Artículo 1.º—Las referencias que los artículos siguientes se hagan al Acuerdo sin más especificaciones, se entenderán hechas al presente Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo del personal al servicio de la Administración Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Art. 2.º—Cuando en el acuerdo se habla de Corporación/es, Ente/es, Entidad/es, Corporación/es Foral/es, Entidad/es Foral/es, Ente/s Foral/es o Administración Foral, con expresión o no de Pública/s ó Público/s, sin otra precisión, debe entenderse única y exclusivamente con referencia a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Art. 3.º—Las expresiones trabajador/es, empleado/s, empleada/s, público/s, empleado/s foral/es y empleado/s público/s foral/es, utilizadas sin otra particularidad en los artículos siguientes del Acuerdo, comprenden genéricamente a todas las personas físicas incluidas en el ámbito de aplicación a que se refiere el apartado 1 del artículo 6º de este título, salvo que del contexto del articulado se deduzca que se refieren solamente a alguna o algunas de las clasificaciones personales contenidas en el citado precepto.

CAPITULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 4.º—Ambito territorial.—El Acuerdo será de aplicación en las Entidades Públicas Forales radicadas en la circunscripción territorial actual de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con un ám-

bito de actuación limitado a dicha porción del territorio nacional de Euskadi.

Art. 5.º—Ambito funcional.—Dentro del ámbito funcional u orgánico de aplicación del Acuerdo, se incluyen expresamente la totalidad de los entes territoriales e institucionales que integran la Administración Pública Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco, comprendiendo entre los primeros a Diputaciones y Ayuntamientos y por extensión a organismos de gestión desconcentrada por servicios de tales entes territoriales, en las modalidades de gestión con órgano especial de administración, fundación pública del servicio y sociedad privada municipal o provincial, y entre los segundos a Entidades Metropolitanas, Entidades Comarcales, Agrupaciones Municipales voluntarias o forzosas, mancomunidades Intermunicipales o Interprovinciales y Consorcios.

Art. 6.º—Ambito personal.—El Acuerdo afectará al personal de los entes forales que se halle incluido en la siguiente relación:

a) Los que ocupen plazas como funcionarios públicos de carrera en las respectivas plantillas orgánicas de cada entidad foral.

b) Los que, sin tener la condición de funcionarios, hayan sido contratados, con nombramientos interinos para cubrir transitoriamente plazas vacantes de funcionarios hasta que se efectue la oportuna provisión de las mismas.

c) Los contratados por tiempo indefinido en régimen de Derecho Laboral que ocupen puestos de trabajo fijos o permanentes en los correspondientes cuadros anexos de puestos de trabajo de las Entidades Forales.

d) Los contratados interinamente en Régimen de Derecho Laboral para sustituir al personal del apartado c) anterior, que tenga derecho a reserva del puesto de trabajo.

e) Los inicialmente contratados con carácter temporal en régimen de Derecho Laboral para periodos superiores a seis meses y un día.

2. Quedan expresa y personalmente excluidos de la aplicación del Acuerdo:

a) Los denominados funcionarios de empleo, y los llamados funcionarios eventuales de carácter directivo, los cuales ejercen sus funciones en régimen de Derecho Administrativo y con carácter temporal, que en el caso de los primeros son funciones de asistencia o asesoramiento especial a miembros políticos de la Entidad y para los segundos son funciones directivas de servicios especializados de la misma, con la peculiaridad, en ambos casos, de que pudiendo ser nombrados y removidos libremente por el Pleno Corporativo o Consejo de Gobierno, no pueden ocupar puestos de trabajo propios de los funcionarios de carrera y cesan automáticamente cuando se produzca la renovación del Órgano que efectuó su nombramiento.

b) Los inicialmente contratados por las entidades forales, con carácter temporal en régimen de Derecho Laboral, para periodos de seis meses y un día o inferiores.

c) Los contratados por las Entidades Forales, bien sea en régimen administrativo o laboral para efectuar prácticas de formación postgradual o de investigación y docencia en cualesquiera centros o dependencias de dichas entidades.

d) El personal médico contratado, laboral o administrativo, bajo la denominación de médicos internos o residentes en formación postgradual, para prestar servicios en establecimientos sanitarios o asistenciales dependientes de las Entidades Forales, como parte de su formación profesional según los correspondientes planes de estudio.

e) Los profesionales que, en el libre ejercicio de su actividad pudieran concertar la prestación de servicios o la realización de estudios y proyectos concretos, para las Entidades Forales, mediante la percepción de cantidades a tanto alzado en concepto de honorarios, sin sujeción a jornada de trabajo determinada, y sin relación de dependencia con dichas entidades.

f) Los contratistas de obras y de gestión de servicios y los arrendatarios de servicios personales prestados sin relación de dependencia con las entidades Forales.

g) Los religiosos que presten servicios litúrgicos asistenciales, benéficos, pedagógicos, manuales o sanitarios en establecimientos o dependencias de las Entidades Forales, en virtud de convenios o contratos especiales concertados con éstas, bien personalmente o bien

a través de la Orden, Congregación o Instituto Religioso al que pertenecan.

Art. 7.º—Ambito temporal: Vigencia y denuncia.—1. Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o del día en que aparezca publicado en los Boletines Oficiales tanto en el País Vasco como de los Territorios Históricos que lo integran, el Acuerdo iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 1986, abarcando su período de duración hasta el 31 de Diciembre de 1986, periodo que, no obstante se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del acuerdo correspondiente al año 1987.

2. Ambas partes convienen que el Acuerdo se considerará denunciado el 15 de Octubre de 1986 a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Acuerdo en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de denuncia.

Art. 8.º—Objeto.—El Acuerdo regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal de las Entidades Forales, rectifica los anteriores acuerdos en aquellos extremos que modifica y sustituye y renova aquellas materias en las que se produzcan alteraciones.

Art. 9.º—Carácter.—El Acuerdo tiene un carácter mínimo necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculado a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Art. 10.º—Condiciones más beneficiosas.—Las mejoras establecidas en cualesquiera otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, y todas aquellas situaciones colectivas que, comparadas analíticamente o globalmente sean superiores a las del Acuerdo, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para los trabajadores, con exclusión de situaciones singulares y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 11.º siguiente.

Art. 11.º—Compensación y absorción.—Las condiciones económicas establecidas en el Acuerdo serán compensadas y absorbidas en cómputo anual y global, con las superiores y existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen, denominación y forma de las mismas.

Art. 12.º—Irrenunciabilidad.—Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualesquiera beneficios establecidos en el Acuerdo, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los empleados públicos forales.

Art. 13.º—Aplicación favorable.—Previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados públicos forales.

Art. 14.º—Interpretación sistemática e integrativa.—1. El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Acuerdo, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la organicidad del mismo.

2. Sin perjuicio de la establecido en el artículo 13 de este título, y a fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener el Acuerdo, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado en el mismo, se utilizarán los siguientes elementos interpretativos de su texto.

A) El elemento histórico, resultante de la experiencia de los anteriores acuerdos del sector, eventualmente reforzado por la aproximación a otros acuerdos en que intervengan similares grupos profesionales e institucionales.

B) El elemento de la finalidad social del Acuerdo, autolimitado a los efectos interpretativos por el principio de que, en las declaraciones de voluntad, lo principal prevalece sobre lo secundario y lo útil prima sobre lo inútil.

C) El elemento lógico o criterio de racionalidad.

Art. 15.º—Aplicación directa.—Las partes signatarias del Acuerdo se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

Art. 16.º—Aplicación preferente.—Las disposiciones que contiene el Acuerdo se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, y en todo lo no previsto en el mismo, será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente, tanto del régimen estatutario del personal de las Administraciones Públicas, como del Ordenamiento laboral.

Art. 17.º—Exclusión de otros Acuerdos.—Durante el periodo de vigencia del Acuerdo, no será aplicable en las Entidades Forales ningún otro Acuerdo colectivo que pudiera afectar o referirse a los ámbitos territorial, funcional y personal, expresados en los artículos 4.º, 5.º y 6.º del presente título.

Art. 18.º—Publicidad del Acuerdo.—Con independencia de la oportuna publicación del Acuerdo en el «Boletín Oficial del País Vasco» o en los Boletines Oficiales de los respectivos Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la publicidad del mismo se efectuará, bien a través de la correspondiente dependencia del Gobierno Vasco o bien por cuenta y a expensas de las Diputaciones Forales, enviando al menos un ejemplar a cada Entidad Foral.

Art. 19.º—Conflictividad laboral.—Las partes firmantes del acuerdo se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

Art. 20.º—Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.—Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del Acuerdo, la mesa negociadora del mismo, designa, de entre sus componentes signatarios del Acuerdo, una Comisión Mixta Paritaria -con carácter central y único para todo el País Vasco- integrada de la siguiente forma:

- A) Presidente titular: D. José Manuel Martiarena.
- B) Presidente suplente:
- C) Secretario titular: D. Nekane Aldasoro Alvarez.
- D) Secretario suplente:
- E) Vocales titulares:

a) En representación de la Administración Pública Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

- D. Agustín Gainza Arizmendi.
- D. Fermín Anzizar.
- D. Jenaro Kortajarena.
- D. Juanjo Sagarna.
- D.ª Rosa Díez

b) En representación de las centrales sindicales más representativas en el sector de la Administración Pública Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

- D. Alejandro Caracciolo.
- D. Toño Cuenda.
- D. Andoni Landá.
- D. José María Galarraga.
- D. Itxaki Pagazaurtundua.

F) Vocales suplentes:

a) En representación de la Administración Pública Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

- D. Luis Lekue.
- D. Julián Asurmendi.
- D. Patxi Beloki.
- D.

b) En representación de las centrales sindicales más representativas en el sector de la Administración Pública Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

- D. Mikel Intxausti.
- D. Ernesto Muñiz.
- D. José Luis Bengoa.
- D. Pablo Uranga.
- D. Tomás Blázquez.

2. Tendrán calidad de portavoces, a todos los efectos, de las respectivas partes de la mesa, los siguientes:

Por parte de los vocales representantes de la Administración Pública Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

Portavoz titular: D. Jenaro Kortajarena Amiano.
Portavoz suplente: D. Julián Asurmendi.

Por parte de los vocales representantes de las centrales sindicales más representativas en el sector de la Administración Pública Foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

Portavoz titular: D. Alejandro Caracciolo.
Portavoz suplente: D. Mikel Intxausti.

3. Las funciones del Presidente de la Comisión Mixta Paritaria serán las de moderador de las deliberaciones de la misma, orientando en aquellos puntos en que exista discrepancia entre las partes, no pudiendo tener voto en las decisiones que se adopten.

4. El Secretario de la Comisión Mixta Paritaria tomará nota de lo tratado en las reuniones de la misma, levantando acta y actuando de fedatario con voz pero sin voto, de los acuerdos adoptados. Asimismo el Secretario tendrá las funciones siguientes:

a) Convocar a las partes con la antelación y forma debidas.
b) Dar entrada, registrar y distribuir, entre los miembros de la Comisión, las consultas o solicitudes recibidas.

c) Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de los acuerdos adoptados.

d) Cuantos otros cometidos le sean encomendados por la Comisión Mixta para el mejor funcionamiento de ésta.

5. La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del texto del Acuerdo en su aplicación práctica.

b) Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.

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

e) Denuncia del incumplimiento del Acuerdo.

f) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del Acuerdo.

g) Informe acerca de la extensión y el grado de aplicación del Acuerdo, dificultades encontradas a nivel de cada Entidad Foral y propuestas de superación de las mismas.

h) Negociar, redactar, formalizar y firmar el texto del Acuerdo por delegación de la mesa negociadora del mismo.

i) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo o vengan establecidas en su texto.

j) Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

6. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores -con voz pero sin voto- en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones, en número no superior a dos por cada una de ellas.

7. La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas y reclamaciones se le formulen por escrito respecto a cuestiones de su competencia, pero sólo por las vías procedimentales siguientes:

a) Por medio de las centrales sindicales signatarias del Acuerdo.

b) A través de las Entidades Forales adheridas al Acuerdo.

8. Como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de reuniones, notificaciones y correspondencia, se fija la sede la Diputación Foral de Guipúzcoa, Plaza de Guipúzcoa, s/nº, Donosti-San Sebastián.

9. La Comisión Mixta se reunirá:

a) Con carácter ordinario, una vez al mes, en el día que oportunamente se señale (sesión ordinaria).

b) Con carácter extraordinario, cuando lo soliciten, al menos, las tres cuartas partes de los vocales, (sesión extraordinaria).

10. La convocatoria de las diversas sesiones de la Comisión Paritaria la realizará el Secretario, con el visto bueno del Presidente, y previo acuerdo entre los portavoces, mediante citación por escrito en la que conste, lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, enviándose por correo certificado a los vocales con una antelación mínima de siete días hábiles, respecto a la fecha prevista de celebración en el caso de que convoque a sesión ordinaria, y dos días naturales para el caso de que se cite a sesión extraordinaria. La convocatoria será motivada, expresando los asuntos a que hayan de circunscribirse las deliberaciones y los acuerdos, sin que puedan tratarse otras cuestiones, salvo que decidan hacerlo, por unanimidad, la totalidad de los vocales presentes.

11. El orden del día de las diversas sesiones de la Comisión Mixta se fijará por el Secretario, con el visto bueno del Presidente, conforme a lo dispuesto en acuerdo previo entre los respectivos portavoces.

12. Las sesiones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el domicilio de la misma, aunque podrán efectuarse también en cualquier otro lugar, previo acuerdo de los portavoces, estando la asistencia a las mismas reservada a los miembros y asesores correspondientes.

13. Las dietas y los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros de la Comisión Mixta que asistan a las sesiones ordinarias o extraordinarias de la misma, serán sufragados con cargo al Fondo de Compensación Paritaria constituido al efecto. En todo caso, los miembros de la Comisión o asesores de las partes que tengan la condición de empleados públicos forales en activo, tendrán derecho a la correspondiente licencia retribuida, por todo el tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de su misión como tales miembros o asesores.

14. El Fondo de Compensación Paritaria que alude el apartado 13 anterior del presente artículo, estará destinado a sufragar directamente los diversos gastos de funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo, así como de los diversos costes derivados de la negociación colectiva y la actividad inherente a ella.

15. La constitución del Fondo de Compensación Paritaria se efectuará mediante aportaciones de las Diputaciones Forales de los respectivos Territorios Históricos, sin perjuicio del derecho que asiste a éstas de reintegrarse los fondos que correspondan a otras Entidades. Inicialmente dicho fondo estará constituido por aportaciones anuales de las Diputaciones Forales realizadas en proporción al número de empleados públicos forales del respectivo Territorio Histórico, a razón de mil pesetas por cada empleado público.

16. Las Entidades Forales que cuenten entre su personal con alguno o algunos miembros de la Comisión Paritaria o asesores de las partes de ésta, se podrán reembolsar, con cargo al Fondo de Compensación Paritaria, del coste equivalente al número de horas de inasistencia al trabajo por parte de aquellos con motivo del ejercicio de tales cargos.

17. Para el libramiento de fondos con cargo al Fondo de Compensación Paritaria, deberá procederse a la justificación del gasto mediante el pertinente documento, que deberá contar con el visto bueno de los portavoces de ambas partes de la Comisión Mixta.

18. Para que las sesiones de la Comisión Paritaria puedan celebrarse válidamente, será precisa la asistencia de, por lo menos el 60% de los vocales de cada una de las representaciones, así como la del Presidente y del Secretario o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.

19. Los Acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán con la conformidad de al menos el 60% del total de vocales de cada una de las partes, pudiendo los disidentes de entre éstos formular voto particular que será discutido antes de la adopción del acuerdo en cuestión.

20. De cada sesión y al finalizar la misma extenderá el Secretario de la Comisión la correspondiente acta en que habrán de constar el lugar, la fecha y horas de comienzo y terminación de la reunión.

nión, nombres y apellidos de los presentes, los asuntos, tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos, la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todos los asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.

21. Las actas de las sesiones de la Comisión Paritaria, se archivarán en un registro que el Secretario custodiará, bajo su responsabilidad, en el domicilio de la misma, no permitiéndose que salgan de éste último bajo ningún pretexto, ni aún a requerimiento de autoridades de cualquier orden, sin embargo, el Secretario deberá expedir, con el visto bueno del Presidente, certificaciones o testimonios de los acuerdos que dichas actas contenga, cuando así se reclame por parte legítimamente interesada, mediante las vías procedimentales previstas en el apartado 7 de este artículo.

22. En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la Comisión Paritaria en el plazo máximo de tres meses, éstas someterán sus diferencias a conciliación o mediación y/o arbitraje ante el SMAC u otro Organismo, a cuyo fin las partes remitirán al conciliador, mediador o árbitro, los informes que consideren convenientes junto con la certificación de la parte del acta en cuestión. Las propuestas y/o decisiones de los conciliadores, mediadores o árbitros, tendrán carácter vinculante para la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen en el sentido indicado por los mismos, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior o simultáneo en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

23. El dictamen de la Comisión Paritaria se notificará a las partes implicadas quienes previa decisión de sus órganos competentes, deberán cumplirlo en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejecutarse por ninguna de ambas partes, acción conflictiva alguna tendente a su no observancia, modificación o anulación.

24. Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden, se crearán comisiones de trabajo restringidas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas comisiones elaborarán los dictámenes que luego serán presentados a la Comisión Mixta, no siendo estos vinculantes sino meramente informativos.

25. Tanto los poderes como los empleados públicos forales, están obligados a auxiliar, con actitud cooperante y diligente, a la Comisión Mixta Paritaria, para el mejor desempeño de las funciones de ésta.

26. En el sentido expresado en el apartado anterior, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, podrán dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio, sección, oficina o dependencia de las Entidades Forales, para investigar y/o comprobar cuantos datos y extremos fuere menester o proceder al estudio de los expedientes, archivos, fondos y documentación necesaria, y los jefes responsables de dichos servicios y departamentos vendrán obligados a facilitar tal acceso, y cuantos antecedentes, documentos, certificaciones, testimonios, explicaciones e informes sean precisos para el cumplimiento de los cometidos de la Comisión Paritaria.

27. A los efectos procedentes cualquier actitud hostil o entorpecedora de la labor de investigación de la Comisión Mixta Paritaria, por parte de cualquier autoridad, órgano o empleado público foral, será objeto de denuncia remitida al Departamento de la Presidencia del Gobierno Vasco y además de responsabilidad disciplinaria si se tratase de empleado público: en este sentido, el empleado foral que obstaculizase la labor de la Comisión Mixta Paritaria mediante la negativa o negligencia en el envío de los informes o documentos que ésta solicite, o en facilitar su acceso a expedientes, archivos o fondos documentales necesarios para la investigación, será objeto de requerimiento en forma al respecto por parte del Presidente de la Entidad donde preste sus servicios y caso de persistir en tal actitud, incurrirá en la falta grave de insubordinación.

28. Las comunicaciones oficiales de la Comisión Mixta Paritaria se verificarán siempre directamente y por escrito, sin que puedan admitirse traslados y reproducciones a través de otras instancias.

TÍTULO PRIMERO

Del régimen de la jornada de trabajo, descansos y fiestas, vacaciones, horas extraordinarias, licencias y permisos de los empleados públicos forales

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO

Art. 21.—Tiempo de trabajo.—Con el fin de homogeneizar las distintas jornadas de trabajo practicadas en la Administración Foral de Euzkadi la jornada laboral del personal de las Entidades Forales tendrá durante el año 1986 una duración máxima de 1.728 horas anuales, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 88º de la sección tercera del título segundo de este Acuerdo.

Art. 22.º—Practicabilidad de la jornada.—1.º En correspondencia con lo señalado en el art. 104º del título segundo del Acuerdo, excepto en aquellos casos en que la dedicación del trabajador sea singular y con un horario específicamente reducido, todo empleado público tendrá derecho a trabajar las 1.728 horas anuales.

2.º Previo dictamen de la Comisión Paritaria del Acuerdo los Entes Forales podrán desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

Art. 23.—Calendario laboral.—1.º El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las 1.728 horas máximas se establecerá en la Entidad respectiva, pactándose con los representantes de los trabajadores, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo.

2.º Una vez fijada en cada Entidad la distribución de su jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los 14 días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores tendrá carácter de recuperable.

3.º No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

Art. 24.º—Trabajo efectivo.—1.º Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2.º Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otros interrupciones derivadas de normas de higiene o de la propia organización de trabajo.

Art. 25.º—Margen de tolerancia y calendario flexible.—1.º Cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de las Entidades Forales, un margen de tolerancia de media hora en la entrada de trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2.º Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Entidad, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

3.º Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, establecerse los turnos de trabajo correspondientes, ten-

drán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

4. Salvo pacto en contrario acordado entre la representación de los trabajadores y la entidad respectiva, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

Art. 26.º—Trabajo a turno.—1). En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de las Entidades Forales que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación sindical o del personal y la Entidad respectiva.

2. Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada turno de trabajo tendrá una duración de ocho horas.

Art. 27.º—Pausa entre cada jornada.—Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo de las entidades forales, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas, sin perjuicio de acuerdo en contrario.

Art. 28.º—Trabajo en período nocturno.—1). Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Las horas trabajadas durante el período nocturno, tendrán la retribución específica señalada en el artículo 97.º del título segundo del Acuerdo.

CAPITULO II

DESCANSOS Y FIESTAS

Art. 29.º—Los empleados públicos forales en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberán regularse por la autoridad u órgano competente de la Entidad respectiva otro régimen de descanso laboral, mediante pacto negociado con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 30.º siguiente.

Art. 30.º—1). El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior según se señala en el apartado 3 del presente artículo, dada la especial organización de las actividades o servicios a que hace referencia el artículo anterior de este capítulo.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera a las 22 horas del día domingo o festivo.

3. Con carácter general, cada hora trabajada en domingo o festivo dará derecho a disfrutar de hora y media de descanso en día laborable, en cuyo caso no se tendrá derecho a la percepción del complemento por trabajo en día festivo.

4. Con carácter sustitutivo y alternativo de lo señalado en el apartado anterior, y en tanto no se realicen las adecuadas regulaciones horarias, quienes trabajen en domingo o festivo serán compensados según se señala en el artículo 98 del título segundo del acuerdo.

Art. 31.º—El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones de los empleados públicos forales.

CAPITULO III

VACACIONES

Art. 32.º—1). Todos los empleados públicos forales que se hallen en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio en la Enti-

dad respectiva, de una vacación retribuida de 26 días laborables de duración o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor, considerándose a estos efectos el sábado día laborable.

2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de Diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

Art. 33.º—1). Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador, o sea declarada ésta en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleve de año, calculándose este por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del trabajador sea el fallecimiento de éste, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

Art. 34.º—La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de las Entidades Forales antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución que, en ningún caso será inferior a la suma de las retribuciones generales y complemento personal familiar correspondiente.

Art. 35.º—Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos períodos de al menos 6 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el período solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 4 ó 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Art. 36.º—Los empleados forales tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de Junio y el 30 de Setiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.

Art. 37.º—En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de Octubre y el 31 de Mayo, este tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

Art. 38.º—Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

Art. 39.º—En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en la Entidad respectiva de acuerdo con la representación sindical y del personal, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

Art. 40.º—El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas correspondan, salvo en los supuestos señalados en el artículo 41.º siguiente.

Art. 41.º—1). El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período correspondía.

2. En caso de que la Entidad, por necesidades del servicio modifique la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

Art. 42.º—Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por los empleados forales, no privarán a éstos del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden.

Art. 43.º—El disfrute de las vacaciones anuales correspondientes a los empleados públicos forales no altera la situación de servicio activo pleno ni el régimen retributivo de los mismos.

CAPITULO IV

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 44.º—Ante la grave situación del paro laboral existente en Euskadi y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, ello con arreglo a los siguientes criterios.

a) Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta. En ese sentido, si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando horas extras de forma habitual y en horario concreto, fuera del calendario establecido, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para establecer un calendario en el que queden aseguradas las necesidades peculiares del servicio.

b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otros circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio de que se trate: mantenimiento siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.

Art. 45.º—En el sentido apuntado por el artículo anterior, siempre que en una Entidad Foral el personal al servicio de la misma, parcialmente considerado por los colectivos funcionales, haya totalizado o se prevea que va a realizar un número de horas extraordinarias igual o superior al total anual de horas que corresponda a la jornada vigente en la Entidad, ésta vendrá obligada, previo el correspondiente estudio, a la creación y consiguiente provisión en su plantilla de tantos puestos de trabajo del mismo colectivo funcional como el resultado obtenido al dividir el número global de horas extraordinarias por el número de horas anuales que componen la antedicha jornada.

Art. 46.º—En el mismo sentido a que apuntan los dos artículos anteriores, siempre que en la Entidad respectiva, el trabajo a realizar en horas extras no exija una cualificación especial, se cubrirá mediante la creación de un banco de horas extras para desempleados, cuyo estado y funcionamiento se pondrá en conocimiento de los correspondientes órganos de representación sindical o del personal.

Art. 47.º—La realización de horas extraordinarias se sujetará para su validez a las siguientes reglas:

1) Con carácter preceptivo y previo será preciso cumplimentar el correspondiente informe-propuesta favorable a la realización de horas extras, con expresión de las causas que las motiven, y de las personas que vayan a efectuarlas, por parte de los directivos, jefes o responsables de los establecimientos, áreas de servicio, dependencias, secciones, unidades y grupos de que se trate, los cuales responderán personalmente de forma que se garantice tanto la certeza y efectividad de su realización y condicionamientos aludidos en anteriores artículos de este capítulo, asimismo se requerirá la pertinente aprobación de la autoridad o el órgano correspondiente de la entidad respectiva.

2) Con igual carácter que en la regla anterior, el informe-propuesta de realización de horas extraordinarias así formulado, excluidas las motivadas por fuerza mayor y similares, deberá remitirse inmediatamente, en copia, a los correspondientes órganos de representación

sindical y del personal de la Entidad, quienes dispondrán de un plazo improrrogable de 72 horas para manifestar lo que estimen oportuno al respecto, transcurrido el cual se entenderá cumplido el trámite del informe por parte de dichos órganos.

Art. 48.º—La realización de las horas extraordinarias se registrará, por la correspondiente dependencia de la Entidad diariamente, totalizándose cada quincena, y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen quincenal, tanto al trabajador que haya efectuado las horas extras como a los respectivos órganos de representación sindical y del personal.

CAPITULO V

LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 49.º—1. Los empleados públicos en situación administrativa de servicio activo pleno tendrán derecho a licencia por motivos siguientes:

- A) Por enfermedad o accidente.
- B) Por eventos familiares consistentes en:
 - Gestación, alumbramiento y lactancia.
 - Paternidad.
 - Adopción.
 - Matrimonio propio o de parientes.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes
 - Cuidado de menores minusválidos.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- C) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- D) Por ejercicio de Funciones de representación sindical o del personal.
- E) Por vacaciones anuales.
- F) Por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

2. Igualmente podrá concedérseles permiso:

- A) Por estudios consistentes en:
 - Realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que desempeña.
 - Realización de estudios no directamente relacionados con la función o plaza desempeñada.
- B) Por asuntos propios.
- C) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- D) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Art. 50.º—Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al Presidente de la Entidad, al menos con siete días naturales de antelación a la fecha prevista para el comienzo de su disfrute, aportando en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

Art. 51.º—La concesión de licencias y permisos corresponderá al Presidente de la Entidad, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesta del responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá del jefe inmediato del solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del empleado público que disfrute la licencia o permiso, no produzca deterioro al servicio.

Art. 52.º—1. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados públicos, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de las Entidades Forales.

2. En el sentido apuntado en el apartado anterior, las autoridades que en las Entidades Forales tengan atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones

nes debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

Art. 53.º-1. Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá discrecionalmente al Presidente de la Entidad respectiva, previo informe del responsable de la Entidad quien, a su vez lo requerirá del jefe inmediato del solicitante.

2. En los informes se determinará si la ausencia por permiso del empleado público puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

Art. 54.º—Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada.

Art. 55.º—Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte de los empleados públicos forales, no alteran en absoluto la situación de servicio activo, pleno de los mismos, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 57.º, 63.º, 65.º, 68.º y 71.º de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Art. 56.º—Transcurrido el periodo de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los empleados públicos forales deberán reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Art. 57.º—Licencias por enfermedad o accidente.—1. Los empleados públicos forales en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Entidad hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas licencias podrán ser controladas por la Entidad en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad, los trabajadores percibirán al 100% de las retribuciones hasta un máximo de seis meses, transcurridos los cuales percibirán el 80% de dichas retribuciones, sin perjuicio de los auxilios económicos complementarios ya existentes, o que puedan pactarse en cada Entidad.

A esos efectos se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo activo.

4. En caso de baja por enfermedad, profesional o accidente laboral, la Entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados.

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el trabajador que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad lucrativa cualquiera, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

6. El trabajador que prolonge voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Art. 58.º—Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.—1. En el caso de optar por la continuación en el servicio activo, el personal femenino de la Administración Foral tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento, con duración limitada a los cuarenta días anteriores al que se presume como del parto y a otros sesenta con posterioridad al mismo.

El periodo total de la licencia será en todo caso irrenunciable y a él podrán sumarse a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto, sin que en ningún caso pueda exceder de cien días naturales la suma de los dos periodos del pre-parto y del post-parto. Si una vez agotado el periodo total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

2. Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de diez meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de este, siempre que no pueda hacer uso de él la madre.

3. Esta licencia se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada por la trabajadora al Presidente de la Entidad donde preste sus servicios, acompañando a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada se halla en el periodo de cuarenta días antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

Art. 59.º—Licencia por paternidad.—1. Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre empleado público tendrá derecho a una licencia de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el periodo de quince días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado al hogar.

2. Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o si tuviere lugar a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del padre empleado público, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables en el periodo de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Art. 60.º—Licencia por adopción.—En caso de adopción, la trabajadora madre adoptiva tendrá derecho a una licencia de 50 días naturales de duración a contar desde la llegada del adoptado al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado.

Art. 61.º—Licencia por matrimonio propio o de parientes.—1. Por razón de matrimonio propio, el empleado público tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado público, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del empleado.

Art. 62.º—Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.—1. La licencia a que tiene derecho el empleado público por este concepto, contiene los siguientes periodos de duración: 3 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos. 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge. 2 días naturales por fallecimiento de hermanos o hijos políticos. 2 días naturales por enfermedad grave justificada de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos. y 5 días naturales por enfermedad grave justificada del cónyuge.

2. Los citados periodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del empleado público.

3. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el empleado público tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

Art. 63.º—Licencia por cuidado de menores o minusválidos físicos o psíquicos.—El empleado público que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

Art. 64.º—Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.—Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un empleado público, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

Art. 65.º—Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.—1. Por el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, los empleados públicos tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados y registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, revista militar y revista de armas.

c) Ejercicio de cargo colectivo como concejal, diputado foral, juntero o apoderado foral y parlamentario estatal o autonómico.

3. Cuando el cumplimiento de los deberes referidos de la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar el trabajador afectado a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el trabajador por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

Art. 66.º—Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.—1. Los empleados públicos que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el Acuerdo, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el Acuerdo se contienen.

2. En todo caso, los empleados públicos que formen parte de la mesa negociadora del Acuerdo, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta verbal a su respectivo jefe inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

Art. 67.º—Licencia por vacaciones anuales.—1. Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar durante cada año de servicio en la Entidad respectiva, de una licencia por vacaciones anuales, conforme a lo dispuesto en el capítulo III de este título.

Art. 68.º—Licencia por cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria.—1. La licencia forzosa para el cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria, habrá de concederse al empleado público sin otro requisito que el de justificar la orden de incorporación.

2. El empleado público se reintegrará al servicio dentro de los 30 días naturales siguientes a aquél en que hubiere terminado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

3. Esta licencia en el aspecto retributivo, sólo causará derecho al percibo de las retribuciones extraordinarias, consignadas en el artículo 85º del título II del Acuerdo, excepto cuando se trate de movilización de quienes ya hubieran cumplido su servicio militar ordinario, en cuyo caso percibirán el total de sus retribuciones salvo lo que establezcan las disposiciones generales que se dicten en tales circunstancias.

Art. 69.º—Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña.—1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los trabajadores que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación de empleados públicos de carácter oficial, tanto de la Comunidad Autónoma Vasca como del resto del Estado.

2. Para los cursos o cursillos convocados por el Instituto Vasco de Estudios de Administración Pública (IVEAP), bastará acreditar la admisión y cuando se trate de otros centros del resto del Estado informará dicho Instituto.

3. Si los estudios hubieran de desarrollarse en otros Estados se necesitará, además, autorización expresa de la correspondiente dependencia del Gobierno Vasco.

4. El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

5. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio, según se establece en el artículo 99º del título II del Acuerdo.

Art. 70.º—Permiso por realización de estudios no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.—Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los empleados públicos tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos a razón de un día natural por cada prueba de examen final a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, período que se ampliará en 2 días naturales más por cada prueba de exámenes, si estos se realizan a más de 150 kms. del lugar de residencia del examinado.

Art. 71.º—Permiso por asuntos propios.—1. El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año desde el ingreso o reintegro en el servicio activo.

2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por períodos mínimos de meses completos, que acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años.

Art. 72.º—Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.—1. Los empleados públicos tienen derecho a permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. Los empleados públicos no podrán hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

Art. 73.º—Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.—1. Podrán concederse permisos a los empleados públicos naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial asociativo o sindical.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia Entidad porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el empleado asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3. El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del empleado público no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado.

TITULO SEGUNDO

Del régimen de retribuciones de los empleados públicos forales

CAPITULO I

REGIMEN GENERAL

SECCION PRIMERA: *NORMAS COMUNES*

Art. 74.º-1. Los empleados públicos forales sólo serán remunerados por las Entidades respectivas según los conceptos y, al menos, en las cuantías mínimas que se determinan en el Acuerdo.

2. En su virtud, los empleados forales no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el convenio, ni, incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías, emisiones de dictámenes e informes o por labores de formación y docencia impartida al personal de las Entidades forales.

3. Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Entidades respectivas.

4. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para el ordenador del pago, como para los que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

Art. 75.º—La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de las respectivas Entidades, las cuales regularán mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerse.

Art. 76.º-1. A aquellos empleados forales que por la índole de su función por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, presten servicio en jornada de trabajo inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria o normal en la Entidad respectiva, se les garantizará la percepción de sus retribuciones proporcionalmente a la reducción de la jornada. Asimismo, para aquellos empleados que, una vez aprobada la jornada o jornadas de trabajo anuales, solicitaran, de forma individual o en grupo, una disminución de la misma, su autorización conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones anuales.

2. Se exceptúa de esta reducción el complemento personal familiar.

Art. 77.º-1. Las retribuciones percibidas por los empleados forales tienen carácter público y por tanto, previa solicitud y correspondiente autorización, podrán ser conocidas, cotejadas, comprobadas, exhibidas y publicadas por cualquiera que desee hacerlo.

2. Su cuantía exacta será la que figure en los correspondientes presupuestos de las respectivas Entidades Forales.

Art. 78.º—Conceptos retributivos.

Las retribuciones que pueden percibir los empleados públicos forales son básicas y complementarias de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente título y conforme a los siguientes conceptos retributivos:

- 1) Son Retribuciones básicas:
- a) El sueldo que corresponde al Grupo de Clasificación.

b) Los trienios o antigüedad (ANT) consistentes en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicio.

c) Las pagas extraordinarias (PE) que serán de dos al año.

2) Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de puesto de trabajo (CPT) correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, y que engloba:

- El complemento de destino (CD) correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.
- El complemento específico (CE) destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos.

b) El complemento de productividad o complemento de dedicación especial (CDE)-, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que desempeñe su trabajo.

c) Los complementos personales.

- Complemento personal familiar (CPF)
- Complemento especial transitorio (CET)

d) Las retribuciones específicas o gratificaciones por servicios extraordinarios.

- Horas extraordinarias
- Trabajos de superior categoría
- Trabajos penosos, peligrosos y tóxicos.
- Trabajos en periodo nocturno.
- Trabajos en día festivo.

B) Las indemnizaciones por razón del servicio.

- Dietas
- Gastos de desplazamiento
- Indemnización de residencia eventual
- Indemnización por traslado de residencia
- Indemnizaciones por asistencia a sesiones corporativas, reuniones, similares y tribunales de pruebas selectivas, fuera del horario de trabajo.
- Indemnizaciones de casos especiales.

C) Retribución General.

A efectos de aplicación e interpretación de este Acuerdo y para mantener una coherencia con el Acuerdo de 1.984 lo equiparable al Sueldo General Presupuestario (SGP) del Acuerdo de 1.984, definiremos la retribución General (RG) como la suma del sueldo (S) y el complemento de Puesto de Trabajo (CPT).

Art. 79.º—Anticipos.

1. Los empleados públicos forales con antigüedad mínima de un año, podrán percibir anticipos de hasta tres mensualidades de lo señalado en este Acuerdo como Retribución General Básica (RGB), correspondiente al grupo B, según la cuantía del artículo 104, debiendo reintegrar dichos adelantos en 10, 14 ó 20 mensualidades, según se trate de una, dos o tres mensualidades, que serán concedidas a criterio de la Entidad y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

2. La compra de primera vivienda, así como el cambio de vivienda por necesidad directamente derivada del incremento del número de miembros de la unidad familiar, adecuadamente justificadas, serán consideradas siempre como necesidad perentoria, y por tanto de concesión obligatoria.

Art. 80.º—Reestructuración de nóminas.

De acuerdo con el esquema retributivo dispuesto en el artículo 78 y con la finalidad de unificar la estructura conceptual de las nóminas mensuales de los empleados públicos forales, se establece el siguiente modelo normalizado.

DEVENGOS**1) RETRIBUCIONES GENERALES**

a) Retribuciones básicas.

SUELDO	Antigüedad-trienios	Pagas extraordinarias

b) Retribuciones complementarias.

(CPT) - COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	
Complemento Destino	Complemento específico

2) OTRAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

CDE-Comple. Dedic. Espec.	CPF-Comple. Perso. Fam.	CET-Com. especial transit.

3) RETRIBUCIONES ESPECIFICAS

Horas extraordinarias	Trabajos superior categoría	Trabajos tóx. peno. peligro. o noctu.	Trabajo en día festivo

4) INDEMNIZACIONES POR RAZON DE SERVICIO

DIETAS	Gastos de desplazamiento	Otras indemnizaciones

DEDUCCIONES

RETENCION I.G.R.P.F.			SEGURIDAD SOCIAL			MUMPAL O MUFACE			ELKARKIDETZA		
BASE	TIPO	CUOTA	BASE	TIPO	CUOTA	BASE	TIPO	CUOTA	BASE	TIPO	CUOTA

ANTICIPOS REINTEGRABLES		RETENCIONES	DEVOLUCIONES VARIAS
SALDO A AMORTIZAR	AMORTIZACION MENSUAL		

LIQUIDACION DE HABERES

FECHA DE LIQUIDACION

TOTAL DEVOLUCIONES

LIQUIDO A PERCIBIR

Art. 81.—Domiciliación de nóminas.

Los empleados públicos forales tendrán derecho a domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el empleado foral interesado en la domiciliación de sus haberes, habrá de remitir al Presidente de la Entidad donde preste sus servicios, un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por los correspondientes servicios de intervención y depositaria de la Entidad respectiva, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

3. En ningún caso podrán las entidades Forales efectuar la domiciliación de haberes de los empleados a su servicio, sin contar con la autorización expresa, escrita e individual de los mismos, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

SECCION SEGUNDA: RETRIBUCIONES BASICAS

Art. 82.—Las retribuciones básicas de los empleados públicos de la Administración Foral consistirán en el Sueldo (S), los trienios o antigüedad (ANT) y las Pagas Extraordinarias (PE).

Art. 83.—Sueldo. (S).—1. El sueldo que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos forales.

2. El sueldo de cada uno de los grupos de clasificación será igual en todas las Administraciones Forales.

3. A estos efectos, los sueldos que corresponden, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, a los índices de proporcionalidad, se fijarán conforme a los siguientes grupos de clasificación:

Grupo A).— Título de Doctor Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente (IP-10).

Grupo B).— Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer grado o equivalente (IP-8).

Grupo C).— Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo grado o equivalente (IP-6).

Grupo D).— Título de graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente (IP-4)

Grupo E).— Certificado de Escolaridad (IP-3)

Art. 84.—Antigüedad (ANT).—1. La antigüedad del trabajador al servicio de la Administración Foral retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto, se expresará en trienios.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. Cuando un empleado público foral cambie de cuerpo, subgrupo o, en su caso, de escala, clase, plaza singular o categoría, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada a su nueva clasificación funcional.

Art. 85.—Pagas extraordinarias (PE).—1. En los meses de Junio y Diciembre los empleados forales en situación administrativa de servicio activo pleno, percibirán en concepto de Paga Extraordinaria una cantidad igual a una mensualidad de sus Retribuciones Generales.

2. Las Pagas Extraordinarias incluirán y/o sustituirán por compensación y absorción cualesquiera otras pagas extraordinarias de similar condición y finalidad, cualquiera que sea la denominación, número y cuantía de las mismas.

SECCION TERCERA: RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 86.—Configuración.—Las retribuciones complementarias de los empleados de la Administración Foral se configurarán como complemento de puesto de trabajo (CPT), Complemento de Dedicación Especial o Productividad (CDE), Complementos Personales (CPF) y CET) y Gratificaciones por Servicios Extraordinarios o Retribuciones específicas.

Art. 87.—Complemento de Puesto de Trabajo (CPT).—1. El complemento de Puesto de Trabajo (CPT) corresponde al nivel de puesto que se desempeña de entre los treinta niveles previstos y engloba a dos conceptos retributivos:

a) El Complemento de destino (CD) correspondiente al nivel del puesto que se desempeña y que será igual en todas las Administraciones Forales por cada nivel.

b) El Complemento Específico (CE) destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo y que por cada nivel de puesto, equivale a la diferencia entre la cuantía de la Retribución General (RG) y el sueldo (S) más el complemento de destino (CD).

2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

3. El mismo puesto de trabajo solo podrá ser retribuido con un (CPT) y es inherente al puesto de trabajo quedando automáticamente ligado a la ocupación efectiva del mismo.

4. El CPT asignado a un determinado puesto de trabajo, según el nivel del mismo y aquellas retribuciones que vengán remunerando especialmente el desempeño de dicho puesto de trabajo serán compensables y absorbibles entre sí.

5. La jerarquización de todos los puestos de trabajo en los 30 niveles se realizará en cada Ente Foral en congruencia con la instrucción, experiencia, iniciativa, responsabilidad, mando, especial dificultad técnica u otros criterios requeridos para un cumplimiento correcto de las funciones del puesto en cuestión y respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación.

Grupo	Intervalo entre niveles	13 y 30 inclusive.
Grupo A	" "	11 y 24 "
Grupo B	" "	9 y 15 "
Grupo C	" "	7 y 11 "
Grupo D	" "	5 y 8 "

Art. 88.—Complemento de dedicación especial.—1. El complemento de dedicación especial se asignará por la Entidad en aquellos puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido funcional impliquen, de forma simultánea:

La dedicación exclusiva, con prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

La dedicación plena que conlleve:

a) Una jornada de presencia física normalizada de 1.820 horas anuales, que con carácter general, se realizará en horario partido.

b) La absoluta disponibilidad para reuniones, comisiones desplazamiento, etc., ya se realicen dentro o fuera del horario habitual.

2. La asignación de este complemento y su revocación se determinará por el máximo órgano ejecutivo de la Entidad Foral correspondiente, oída la representación de los trabajadores, con criterio restrictivo y de singularidad, formalizándose un documento de aceptación y compromiso de cumplimiento, suscrito por el interesado, y de un representante de la Entidad Foral.

3. El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción de este complemento, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a cuyo efecto, por el responsable del personal de la entidad respectiva, deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria.

4. La percepción de este complemento elimina todo derecho al pago de horas extraordinarias.

5. Con carácter general, no se aplicará este complemento a aquellos puestos de trabajo que por Ley o disposición reglamentaria de-

ban observar incompatibilidad o dedicación exclusiva, salvo que se considere indispensable hacer extensivos a tales puestos todas las condiciones señaladas en el apartado 1 de este artículo.

Art. 89.—Complemento personal familiar (CPF).—El complemento personal familiar se concederá en proporción a las cargas familiares que el empleado foral debe mantener, ello de acuerdo con las reglas siguientes:

A) Tendrán la consideración de cargas familiares:

a) La esposa, siempre que reúna los requisitos de convivencia y dependencia económica del sujeto causante. A tal efecto, se entenderá que no hay convivencia en los supuestos de separación matrimonial, ya sea de hecho o de derecho. Respecto a la dependencia económica, ésta se estimará inexistente cuando la esposa trabaje por cuenta ajena o propia y cuando sea beneficiaria de prestaciones periódicas de la Seguridad Social o de cualquier otro ente de cobertura asistencial.

b) El esposo, siempre que reúna, además de los requisitos de convivencia y dependencia del supuesto anterior, el de hallarse en situación de desempleo sin derecho a percepción de subsidio alguno por ello, o afecto de incapacidad permanente y absoluta que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

c) Los hijos de ambos o de cualquiera de los cónyuges, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, siempre que sean menores de 18 años, o que se encuentren cursando estudios hasta el límite de 26 años, o aquellos que se hallen en situación de incapacidad absoluta para toda profesión u oficio, y siempre que estén a cargo del causante.

B) Para el reconocimiento de su derecho a la asignación del complemento personal familiar, los empleados públicos forales deberán presentar, en el registro general de la Entidad respectiva, una instancia escrita dirigida al presidente de la misma, declarando su situación familiar actualizada, acompañando al efecto fotocopia coetánea del Libro de Familia. La falsedad en las declaraciones será considerada, como falta grave a los efectos de responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de responsabilidades de otro orden, quedando automáticamente suspendida la percepción del CPF, a reserva de lo que resulte del oportuno procedimiento disciplinario.

C) Las declaraciones presentadas al efecto, serán examinadas y resueltas por el responsable de personal de la Entidad respectiva, en colaboración con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal, remitiéndose las declaraciones aprobadas a los respectivos habilitados para la formación de nóminas.

D) El CPF será abonable por meses vencidos.

Art. 90.—Complemento especial transitorio (CET).—El complemento especial transitorio incluirá superiores diferencias retributivas, que excedan de las cuantificadas en el capítulo II de este título, siendo un concepto surgido de circunstancias profesionales muy variadas cuya cuantía se respetará provisionalmente en tanto queda absorbida y compensada de forma paulatina por incrementos retributivos posteriores.

Art. 91.—En ningún caso podrán conferirse con carácter general los complementos de dedicación especial ni los complementos personales a todo el personal de una Entidad, o a cuerpos o subgrupos, escalas y categorías de empleados públicos forales.

Art. 92.—El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos en favor de los empleados públicos forales.

Art. 93.—En el capítulo II de este mismo título quedan fijadas las cuantías que alcanzarán cada uno de los conceptos retributivos complementarios.

SECCION CUARTA: RETRIBUCIONES ESPECIFICAS O GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Art. 94.—Conceptuación.—Se considerarán retribuciones específicas o casos especiales de retribución de los empleados públicos forales, las devengadas por los siguientes conceptos:

- Trabajos de superior categoría.
- Horas extraordinarias
- Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
- Trabajos en período nocturno.
- Trabajos en día festivo.

Art. 95.—Trabajos de superior categoría.—1). Dentro de las funciones propias de su empleo en el cuerpo o subgrupo y la clase correspondiente, los empleados públicos forales podrán realizar trabajos de categoría superior a la que tuvieran asignada hasta entonces; ello, mediante la oportuna disposición del jefe inmediato, responsable de personal, autoridad u órgano competente de la Entidad, previa conformidad del interesado y notificación a la representación sindical o del personal y no como ocupación habitual sino en casos excepcionales de necesidades del servicio de corta duración, que no excedan de seis meses al año, alternados o consecutivos. No se tendrán en cuenta, a efectos de estos límites, las sustituciones que accidentalmente deban realizarse por los empleados forales cuando se produzcan interrupciones del servicio de otros empleados públicos de categoría superior, derivadas del disfrute por parte de estos últimos de los descansos, fiestas, vacaciones, licencias y permisos correspondientes.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en ningún caso resultará obligatorio el desempeño de trabajos de superior categoría, y su aceptación inicial no implicará la conformidad para un período dado de tiempo, pudiendo el interesado abandonar tal desempeño, previa notificación dirigida por escrito al jefe inmediato, responsable de personal, autoridad u órgano que dispuso la realización de los mismos y emitida con una antelación mínima que, salvo casos excepcionales, no deberá ser inferior a siete días naturales.

3. Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, los interesados devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales.

Art. 96.—Horas extraordinarias.—En los supuestos en que los empleados públicos forales realicen horas extraordinarias, ajustándose a los criterios y condicionamientos expresados en los artículos del capítulo IV del título primero del convenio, devengarán por este concepto un porcentaje fijo valorado respecto de la cantidad que correspondería a cada hora extraordinaria de trabajo calculada sobre la retribución General Básica de su grupo de clasificación, cuya cuantificación exacta se establece en el artículo 106 del capítulo II del presente título.

Art. 97.—Trabajos penosos, peligrosos, tóxicos y en período nocturno.—Cuando por razón de su servicio, los empleados públicos forales realicen trabajos en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas y/o en período nocturno, devengarán en el correspondiente concepto, un porcentaje fijo calculado respecto de la cantidad que corresponda como Retribución General Básica de su grupo de clasificación y adecuado a la parte proporcional del período de tiempo de trabajo tóxico o especialmente penoso o peligroso o nocturno, efectuado durante la jornada laboral, cuya cuantificación exacta se establece en el artículo 106 del capítulo II de este Título. Dichas retribuciones serán compensables y absorbibles con aquellas otras que vinieran remunerando especialmente la ejecución de trabajos en las condiciones citadas.

Art. 98.—Trabajos en día festivo.—Los empleados públicos forales que por razón del servicio deban realizar sus funciones en domingo o día festivo, devengarán por este concepto un porcentaje fijo tasado respecto de la cantidad correspondiente a la hora ordinaria de trabajo en día laborable, y en la cuantía fijada en el artículo 106 del capítulo II de este título, siempre que no reciban la compensación de descanso establecida en el artículo 30 del Capítulo II del Título primero del Acuerdo.

SECCION QUINTA: LAS INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO

Art. 99.—Indemnizaciones por razón de servicio.—Los empleados públicos forales tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar en razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- Dietas.
- Gastos de desplazamiento.
- Indemnización por residencia eventual.
- Indemnización por traslado de residencia.
- Indemnización por asistencia a clases exámenes de cursos o cursillos convocados por centros oficiales de formación de empleados públicos.

F) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y Tribunales de pruebas selectivas, fuera del horario de trabajo.

G) Indemnización especial.

A) Dietas.

a) Concepto: Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

b) Clases: Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos en cualquier punto del territorio de Euskadi, del Estado o del extranjero se percibirán las siguientes dietas:

1. Dieta entera, si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso.

2. Dieta reducida, si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

c) Cuantía: La cuantía de la dieta respectiva será la que se consigna en el artículo 106 del capítulo II de este mismo título.

B) Gastos de desplazamiento.

a) Concepto y configuración.- Se conceptúa como gastos de desplazamiento la cantidad que se abona al empleado foral por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta de la Entidad Foral correspondiente utilizando el medio de transporte, que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectue por líneas regulares de transporte.

b) Cuantía.- La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado; cuando se utilicen como medio de transporte líneas aéreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada «clase turista».

La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los empleados forales, por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, se establecerá en correspondencia con la clase de vehículo utilizado, según se expresa en el artículo 106 del capítulo II de este título.

c) Abono.- El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previniendo de devengo de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resuelve en extremo gravosa para el empleado.

C) Indemnización por residencia eventual.

a) CONCEPTO Y CONFIGURACION.- Se considera indemnización de residencia eventual, la cantidad diariamente devengada por el empleado foral para satisfacer aquellos gastos que le origina la estancia fuera de la residencia habitual, cuando la misión a realizar se prevea de larga duración o se prolongue necesariamente más de un mes.

b) FIJACION Y CUANTIA.- En todo caso corresponderá a la autoridad u órgano competente de la Entidad, ordenar el servicio que devengue indemnización por este concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración máxima, que, en todo caso, no podrá exceder del importe en concepto de dos dietas enteras por día, con el límite temporal de un año, incluyendo las eventuales prórrogas que, expresa y sucesivamente, pudieran disponerse.

D) Indemnización por traslado de residencia

a) CONFIGURACION.- Los empleados forales, en caso de traslado de residencia, por razón del servicio tanto en el territorio de Euskadi como en el del Estado, tendrán derecho:

1º. Al abono de sus gastos de desplazamiento, los de su esposa, hijos solteros y menores de edad, o estudiantes menores de 26 años, o incapacitados que convivan con el afectado por el traslado y a sus expensas.

2º. A una indemnización de siete dietas enteras, por cada miembro del grupo familiar antes señalado que se traslade con él.

3º. Al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares, en las condiciones adecuadas.

b) CONTENIDO.- A los efectos expresados en la letra a) anterior, dentro de la Administración Foral, tendrán la consideración de traslados indemnizables por razón del servicio los siguientes:

1º. Los que acuerden, dentro de su competencia, las Entidades Forales, sin previa petición de los interesados, siempre que el traslado haya de realizarse a localidad distinta de la residencia habitual del afectado.

2º. Los que hayan de producirse como consecuencia de las alteraciones de términos municipales (fusiones, incorporaciones o segregaciones), obligando al empleado foral a pasar a la plantilla de otra Entidad distinta a la de procedencia, salvo que, por razones de servicio, dicho empleado haya de continuar prestando sus funciones en la localidad donde tenía su residencia habitual.

3º. Los que en las condiciones del punto 2º anterior hayan de producirse como consecuencia de agrupaciones para sostener empleados forales en común, cualquiera que sea la forma en que se lleve a cabo tal agrupación.

c) DEVENGO.- En los supuestos previstos en la letra b) anterior, las indemnizaciones serán satisfechas

1º. En el caso del punto 1º de la letra b), por la Entidad Foral que acuerde el traslado.

2º. En el caso del punto 2º de la letra b), por la Entidad a cuya plantilla se integre el empleado foral afectado.

3º. En el caso del punto 3º de la letra b), por la Agrupación de Municipios para el sostenimiento de empleados forales en común.

E) Indemnizaciones por asistencia a clases y exámenes de cursos o cursillos convocados por centros oficiales de formación de empleados públicos.

a) Los empleados públicos forales que, previo el correspondiente permiso, asistan a cursos o cursillos de formación o perfeccionamiento o de diplomados, convocados por cualquier centro oficial de formación de diplomados convocados por cualquier centro oficial de formación de empleados públicos, tanto de Euskadi como del Estado, tendrán derecho a indemnización por razón del servicio en la modalidad de «Indemnización de Residencia Eventual», cualquiera que sea la duración de dichos cursos o cursillos, siempre que los mismos se realicen fuera de su residencia habitual.

b) Para que la asistencia a otros cursillos distintos de los mencionados en la letra a) anterior, convocados por cualquier centro de los aludidos, de origen «indemnización de residencia eventual», es preciso que la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, por razones de convivencia del servicio público, haya ordenado que el empleado foral asista a los mismos, y además que se trate de cursos sobre materias propias de las funciones que desempeñe el empleado afectado.

c) Cuando los empleados forales estén realizando los cursos a que se refieren las letras a) y b) anteriores, vuelvan a pernoctar en su residencia habitual, no devengarán la modalidad de «indemnización de residencia eventual» aunque sí los gastos de desplazamiento correspondientes, y si por razón del horario de dichos cursos tuvieren que almorzar en la localidad donde se impartan, tendrán además derecho a percibir la dieta reducida.

F) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas, fuera del horario de trabajo.

a) CONCEPTO.- Se conocerá con el nombre de «indemnización de asistencia», a la indemnización por razón del servicio abonable a los empleados públicos forales por la concurrencia personal de éstos fuera de horas de trabajo, a sesiones corporativas y reuniones similares o para formar parte de tribunales de pruebas selectivas de acceso o promoción en el empleo público.

b) LIMITES Y CUANTIA.- Para el percibo de las indemnizaciones de asistencia, se expedirán por el responsable de personal de la Entidad respectiva las oportunas certificaciones, con expresión de los días y las horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes. En ningún caso podrán percibirse indemnizaciones de asistencia más que por la concurrencia a una sola reunión diaria, siempre con el límite mensual de diez asistencias y el tope anual de cien comparecencias, y en la cuantía establecida por el artículo 106 del capítulo II del presente título.

G) Indemnización especial.

a) CONFIGURACION.- Se define como «indemnización especial» la compensación que se otorga al empleado foral por los da-

ños o perjuicios, o gastos extraordinarios que se irrojen por razón del servicio encomendado.

b) **CUANTIA.**—La evaluación exacta de la cuantía devengada por este concepto indemnizatorio corresponderá a la autoridad o al órgano competente de la Entidad, tras examinar previamente tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos de representación sindical o del personal.

Art. 100.º—La percepción de retribuciones específicas por parte de los empleados forales no causará derechos adquiridos en favor de los mismos.

SECCION SIXTA

Art. 101.º—**Devengo.**—Las retribuciones generales que se reconozcan a los trabajadores de la Administración Foral se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador el día primero del mes correspondiente.

Art. 102.º—**Liquidación.**—1). La Retribuciones Generales y los trienios de dichos trabajadores se liquidarán y abonarán por días en el mes en que tomen posesión de su primer destino en un cuerpo o subgrupo, o, en su caso, escala, clase, plaza singular o categoría, en el que reingresen al servicio activo.

2. Las retribuciones generales se liquidarán por días en el mes en que los trabajadores cesen en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento o jubilación.

CAPITULO II

TABLAS RETRIBUTIVAS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS FORALES DURANTE EL EJERCICIO ECONOMICO DE 1986

Art. 103.º—**Fijación retributiva.**—1. Durante el ejercicio económico de 1986, la aplicación del régimen retributivo de los empleados forales se sujetará a las normas contenidas en los artículos siguientes de este capítulo.

Art. 104.º—**Retribuciones Generales Básicas (RGB) y Antigüedad (ANT).**

a) 1. Las retribuciones Generales básicas se calcularán teniendo en cuenta las siguientes cuantías íntegras brutas, referidas a un período anual de 12 mensualidades para los puestos de trabajo básicos por cada grupo de clasificación.

Grupo	Sueldo	Complemento puesto trabajo CPT	Retribucion básica mensual
A	102.089	41.596	143.685
B	86.646	43.569	130.215
C	64.587	52.160	116.747
D	52.812	51.406	104.218
E	48.212	43.657	91.869

Esta tabla vendrá corregida en cada caso particular por la aplicación del coeficiente corrector horario X/1.728, siendo X el número de horas trabajadas por cada empleado público.

b) **Antigüedad.**—(ANT) determinación de la cuantía para 1985.

Durante el ejercicio económico de 1985 los empleados públicos forales percibirán en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios reconocidos a la Administración Pública, una cantidad fijada de conformidad con la siguiente escala:

Grupo de clasificación	Antigüedad Importe mensual de 1 trienio
Grupo A—(IP-10)	4.019
Grupo B—(IP-8)	3.255
Grupo C—(IP-6)	2.919
Grupo D—(IP-4)	2.345
Grupo E—(IP-3)	2.067

Art. 105.º—**Retribuciones generales por niveles y otras cuantías retributivas.**

1) **Retribuciones Generales por niveles**

a) Previo estudio de valoración y jerarquización de los puestos de trabajo de cada Ente Foral, los niveles retributivos de los diferentes puestos de trabajo se acomodarán a la siguiente tabla, que en su caso, vendrá corregida en cada caso particular por la aplicación del coeficiente corrector horario X/1.728, siendo X el número de horas trabajadas por cada empleado público.

Nivel	Retribución General
30	275.608
29	267.848
28	260.088
27	252.327
26	244.567
25	236.807
24	229.047
23	221.287
22	213.527
21	205.766
20	198.006
19	190.246
18	182.486
17	174.726
16	166.966
15	159.206
14	151.445
13	143.685
12	136.950
11	130.215
10	123.481
9	116.747
8	110.482
7	104.218
6	98.043
5	91.869

b) Durante 1986 se deberán realizar los correspondientes estudios de valoración y jerarquización de los puestos de trabajo en las Diputaciones Forales que no los hubieran realizado en 1985, así como en los Ayuntamientos correspondientes a poblaciones de más de 25.000 habitantes.

c) En los Comités de Valoración u órganos de jerarquización que se puedan crear estará presente, en su caso, al menos, un miembro de la representación sindical o del personal.

d) Los Entes Forales, previamente a la realización de los estudios de valoración y jerarquización de los puestos de trabajo, lo comunicarán a la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo al objeto de seguir criterios homogéneos en el conjunto de la Administración Foral.

e) Si tras el estudio de valoración y jerarquización como resultado de la aplicación de la tabla prevista en el apartado a) el empleado tuviera una retribución personal superior al nivel retributivo del puesto que ocupa, esa diferencia retributiva tendrá el concepto de complemento personal transitorio y será absorbible.

f) El desglose de los conceptos retributivos será el siguiente:

Retribución General	+ Sueldo	+ Complemento destino CPT	+ Complemento específico
---------------------	----------	---------------------------	--------------------------

2) **Complemento personal familiar(CPF).**

Durante el ejercicio económico de 1986 los empleados públicos forales que tengan derecho a la asignación del C.P.F. percibirán por cada hijo incapacitado o menor de 18 años o estudiante menor de 26 años, una cantidad de 300 pesetas al mes, y por esposa conviviente y dependiente o por marido incapacitado o en paro sin subsidio la cantidad de 375 pesetas al mes.

3. **Complemento de dedicación especial C.D.E.**

Durante el ejercicio económico de 1986 los empleados públicos forales que tengan asignado el CDE percibirán por este concepto un mínimo del 15% y un máximo del 40% de las cantidades que tengan asignadas como retribución general de acuerdo con su nivel retributivo.

Art. 106.º—1). **Retribuciones específicas.**—Las retribuciones específicas se calcularán de la forma siguiente:

a) El devengo de las horas extraordinarias se retribuirá de conformidad con la siguiente tabla:

Grupo de clasificación	Horas extraordinarias	
	Día labor	Día festivo
Grupo A).....	1.995	2.245
Grupo B).....	1.809	2.035
Grupo C).....	1.621	1.824
Grupo D).....	1.447	1.628
Grupo E).....	1.276	1.435

El valor de cada hora extraordinaria realizada en condiciones que impliquen nocturnidad, toxicidad, penosidad, o peligrosidad, se verá incrementado en un porcentaje del 20%, 25%, 30% ó 35%, según concurran, una, dos, tres o las cuatro situaciones de trabajo reseñadas.

b) Trabajos penosos, peligrosos y tóxicos o en período nocturno.- Los empleados forales que realicen trabajos tóxicos o especialmente penosos o peligrosos o en período nocturno percibirán además por cada hora trabajada en estas especiales condiciones de trabajo, un porcentaje fijo calculado sobre la hora de trabajo correspondiente a la Retribución General Básica que será del 20%, 25%, 30% ó 35% respectivamente, para el caso de que concurran una, dos, tres o las cuatro específicas condiciones de trabajo reseñadas, de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo de clasificación	Trabajos penosos, peligrosos, tóxicos ó o en período nocturno. Clasificación. Incremento porcentual ptas.			
	20%	25%	30%	35%
	Grupo A	200	250	299
Grupo B	181	226	271	316
Grupo C	162	203	243	284
Grupo D	145	181	217	253
Grupo E	128	160	191	223

c) Trabajo en día festivo.

Los empleados públicos forales que por razón de su servicio deban trabajar en domingo o día festivo, además de disfrutar del descanso correspondiente, en caso de no recibir la compensación horaria suplementaria prevista en el artículo 30 del título primero del Acuerdo, por cada hora trabajada en ese período de tiempo percibirán una cantidad suplementaria del 50% calculada sobre la hora de trabajo correspondiente a la retribución General Básica, de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo de clasificación	Valor suplementario de cada hora trabajada en día festivo. (pesetas)
Grupo A	499
Grupo B	452
Grupo C	405
Grupo D	362
Grupo E	319

En caso de que estas horas trabajadas en días festivos se realicen en condiciones de penosidad, peligrosidad, toxicidad o en período nocturno, se incrementará el valor suplementario en el 20%, 30% ó 35% según concurran, una, dos, tres o cuatro de estas condiciones.

2. Indemnizaciones por razón de servicio.

A) Dietas.— Dieta reducida: las 6 primeras de cada mes a 1.187 Ptas.; las siguientes a 1.100 Ptas.; Dieta entera 4.046 ptas.

B) Gastos de desplazamiento.- La indemnización a percibir por el empleado foral, como gasto de desplazamiento, por el uso del vehículo particular por razón de servicio, se devengará conforme a lo que sigue:

a) Si se trata de automóviles, será la cantidad que resulte a razón de 27 pesetas por kilómetro recorrido.

b) Si se tratase de motocicletas será la cantidad que resulte a razón de 15 pesetas el kilómetro recorrido.

c) Si se tratase de otro vehículo, será la cantidad que importe realmente su utilización, según justificación fehaciente.

C) Indemnización de asistencias.

Durante el ejercicio económico de 1986 la indemnización de asistencia, tendrá la misma cuantía que la calculada respecto de las horas extraordinarias.

Art. 107.º-1).- El incremento de las retribuciones íntegras del personal al servicio de la Administración Foral será del 7,2% respecto a las vigentes en 1.985, más un 0,3% de aumento igualmente garantizado para aquellos colectivos que no se encuentran en las dos situaciones siguientes:

a) Personal que supera la relación 1 a 3 del abanico salarial (exceptuando únicamente el complemento de dedicación especial).

b) Personal transferido del Gobierno Vasco que no ha querido homologarse.

TITULO TERCERO

Del sistema protector complementario del régimen general y otras mejoras asistenciales

CAPITULO I

SISTEMA PROPECTOR COMPLEMENTARIO DEL REGIMEN GENERAL

Art. 108.º—La Entidad de Previsión ELKARKIDETZA se crea con el objeto de superar el nivel de prestaciones pasivas ofrecido por los sistemas básicos, así como para cubrir los riesgos que la Entidad determine.

ELKARKIDETZA se regirá por los Estatutos y demás disposiciones libremente adoptadas por sus socios y representantes en los órganos constituidos al efecto, realizándose anualmente los pertinentes estudios actuariales al objeto de garantizar su viabilidad presente y futura.

Art. 109.º—Los servicios complementarios actualmente existentes en los Territorios Históricos podrán integrarse en ELKARKIDETZA previa decisión de los órganos competentes y la realización de los ajustes necesarios; igualmente podrán adherirse a ELKARKIDETZA los Entes afectados por el ámbito de aplicación del Acuerdo y los colectivos, igualmente afectados por el ámbito de aplicación que, libremente así lo decidan.

Los Entes adheridos a ELKARKIDETZA se constituirán como socios protectores y serán los encargados de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, ingresando las cuotas con puntualidad.

Los Entes adheridos a ELKARKIDETZA no pagarán en salario, ni compensarán de ningún modo otros sistemas de previsión que ofrezcan prestaciones del mismo tipo, a aquellos empleados que no se adhieran a ELKARKIDETZA.

Art. 110.º—Los órganos decisorios y de Gobierno de ELKARKIDETZA estarán constituidos paritariamente por las representaciones de los Entes adheridos y por las Organizaciones Sindicales en representación de los empleados adheridos.

Art. 111.º—Los empleados forales integrantes de los órganos de Gobierno de ELKARKIDETZA quedarán total o parcialmente relevados de su trabajo en la respectiva Entidad de destino, previas las correspondientes licencias, según lo exija su función, previa conformidad de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo continuando en la situación administrativa de servicio activo pleno, sin mena alguna de sus derechos económicos, sociales y profesionales y sin perjuicio de las indemnizaciones y suplidos que les pudieran corresponder en el ejercicio de tales cargos.

CAPITULO II

OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

Art. 112.º—Primas por jubilación voluntaria o invalidez.

1) Los trabajadores de la Administración Foral, tendrán derecho a una prima por jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el Art. 113 de este capítulo, siempre que la petición de dicha jubilación la realicen dentro del plazo de dos meses a partir del día

siguiente de cumplir la edad necesaria para dicha jubilación, o desde el día en que se tome el acuerdo Corporativo, siendo en todo caso aquella fecha (es decir, la de cumplimiento de edad), sobre la que surtirán todos los efectos.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los empleados que soliciten la jubilación fuera del plazo antes indicado les falta un año menos para su jubilación forzosa.

Art. 113.º—La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad de jubilación forzosa menos edad de jubilación voluntaria	N.º de mensualidades
5 años.....	12
4 años.....	9
3 años.....	6
2 años.....	4
1 año.....	2

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación a la edad de jubilación forzosa, la prima será de 12 mensualidades de retribuciones íntegras brutas.

3) En los casos de jubilación por invalidez permanente absoluta y gran invalidez se aplicarán las mismas primas señaladas en el apartado anterior, con el tope de 12 mensualidades, aunque la jubilación por invalidez se produzca con mayor antelación que las señaladas. Si la invalidez por incapacidad es de otro tipo, no se devengarán dichas primas.

A los efectos de determinar el número de mensualidades que correspondan, se considerará fecha de jubilación por invalidez aquella en que la Mutualidad correspondiente acuerde, por los informes médicos, la existencia de invalidez.

4) A los efectos de los párrafos anteriores se entenderá que la edad de jubilación forzosa del personal laboral es la de 65 años.

Art. 114.º—A los efectos de determinar la edad de jubilación forzosa para el personal funcionario que el 1.1.84 la tenía a los 70 años, se estará en consonancia y a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera de la Orden del Ministerio de Administración Territorial de 27 de Diciembre de 1.984 sobre modificación de determinados preceptos de los Estatutos de la MÚNPAL, de tal forma que del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.986 la jubilación forzosa será a los 66 años de edad.

Art. 115.º—En todo caso, las primas por invalidez indicadas anteriormente podrán ser compensables, en todo o en parte, por indemnizaciones provenientes de entidades aseguradoras, en virtud de póliza suscrita por la Entidad Foral. Si dicha póliza fuese sufragada tanto por la Entidad Foral como por los trabajadores, se podrá deducir de la prima por invalidez la parte de indemnización correspondiente al porcentaje de cuota abonado por la Entidad.

TITULO CUARTO

De la selección de personal y provisión de puestos de trabajo y fomento de la promoción interna

CAPITULO I

SELECCION DE PERSONAL

Art. 116.º—El ingreso en la Administración Foral se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición u Oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, méritos y capacidad así como el de publicidad.

Art. 117.º—La representación de los trabajadores de la Entidad Foral de que se trate, participará en los Tribunales de selección, pudiendo hacerlo con voz y/o voto, previo acuerdo de las partes.

Art. 118.º—Podrán establecerse Bases generales de ingreso en la Administración Foral, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, que sirvan de marco común y sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada Institución

Art. 119.º—La Administración Foral interesada no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso (salvo justificación razonada y una vez oída la representación de los trabajadores), sin proceder previamente a la provisión de los puestos de trabajo vacantes, de adscripción indistinta o generalizada, mediante los sistemas que quedan establecidos en el Capítulo II.

CAPITULO II

PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 120.º—Los empleados públicos forales tienen derecho al cambio de su puesto de trabajo, una vez producida vacante y siempre que acrediten una antigüedad de dos años.

Art. 121.º—La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizarán por uno de estos sistemas:

Concurso de méritos: será el sistema normal de provisión y en él se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria.

Libre designación: se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido se determinan por los Organos competentes de cada Ente Foral.

Los puestos provistos por el sistema de libre designación, podrán ser removidos libremente por el Organo que los nombró. Asimismo, podrán ser removidos los puestos provistos por concurso mediante el procedimiento que se determine, oída la representación de los trabajadores, respetando la garantía prevista en el apartado 2 del artículo 21 de la Ley 30/84 de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Excepcionalmente se podrá utilizar el sistema de concurso oposición para aquellos puestos de trabajo que por su propia naturaleza así lo requieran.

Art. 122.º—La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará mediante convocatoria pública en el Boletín Oficial correspondiente de conformidad con la normativa vigente.

Art. 123.º—En las convocatorias deberá constar:

Denominación, nivel o en su caso, categoría o determinación, localización y retribución del puesto de trabajo.

Requisitos o condiciones que han de cumplir los aspirantes.

Méritos y sistema de valoración de los mismos, o en el supuesto de libre designación, los requisitos mínimos exigidos.

Composición del Tribunal.

Art. 124.º—Las convocatorias seguirán el siguiente turno de preferencia:

Turno restringido entre los empleados forales del Ente Foral convocante entre los que tendrán preferencia los que ocupen puestos de trabajo del mismo nivel o categoría.

Turno restringido entre los empleados forales y funcionarios de la Administración Foral y autonómica.

Funcionarios de cualquier Administración Pública, de conformidad con los Artículos 17 y 101 de las leyes 30/84 de 2 de Agosto y 7/85 de 2 de Abril, respectivamente.

Este turno de preferencia podrá ser alterado excepcionalmente con vista en las necesidades concretas de cada Administración, hasta un máximo del 15% de los puestos ofrecidos en las convocatorias respectivas, una vez oída la representación de los trabajadores.

Art. 125.º—La provisión de puestos de trabajo puede ser de dos clases:

La de aquellos puestos que ostenten un mismo nivel o categoría, dentro del mismo grupo de clasificación.

Los que ostenten un nivel o categoría distintos, dentro del mismo grupo de clasificación.

Art. 126.º—En cada convocatoria se establecerán los méritos precisos para el acceso a los puestos de trabajo, en función de los dos supuestos anteriores, y podrá establecerse un mínimo de puntos a superar, oída la representación del personal, pudiendo quedar desierta.

Art. 127.—El Tribunal de las convocatorias será designado por el órgano competente, participando la representación de los trabajadores en la misma forma que señala el Artículo 117.

Art. 128.—Los empleados públicos forales no podrán participar en los concursos que se convoquen conforme a lo previsto en este Capítulo, dentro de los dos años siguientes a la toma de posesión del último destino obtenido, salvo supuestos especiales a juicio del Ente Foral de que se trate, y oída la representación de los trabajadores.

CAPITULO III

FOMENTO DE LA PROMOCION INTERNA

Art. 129.—La promoción interna consiste en el ascenso desde un grupo o subgrupo de clasificación al grupo o subgrupo de clasificación inmediatamente superior. Se podrá excepcionalmente promocionar hasta otro grupo o subgrupo de clasificación superior al inmediato en los supuestos de inexistencia de empleados de los grupos intermedios que cumplan los requisitos.

A tal efecto, se reservarán como mínimo, de la oferta de Empleo Público de cada Ente Foral, una de cada tres plazas vacantes de cada grupo de clasificación en el conjunto anual.

Art. 130.—Podrán participar en las convocatorias quienes reúnan los requisitos que se exigen para el acceso y acrediten, además, una antigüedad de 3 años en el grupo o subgrupo de clasificación desde el que se acceda.

Art. 131.—El sistema de promoción el de concurso-oposición, sin perjuicio de la posibilidad de liberar de determinadas fases, en función de las realizadas para el ingreso en la Administración Foral.

Art. 132.—Quienes accedan a puestos de trabajo mediante el sistema de promoción interna, tendrán preferencia para cubrirlos respecto a los de nuevo ingreso.

CAPITULO IV

CONTRATOS EVENTUALES EN LA ADMINISTRACION FORAL

Art. 133.—Los trabajadores eventuales deberán ser contratados, por el plazo máximo de un año, que sólo podrá prorrogarse por un máximo de seis meses, cuando se precise dicho plazo para cubrir definitivamente la plaza ocupada por el contratado eventual.

Art. 134.—Estos contratos se realizarán con todas las garantías necesarias como cotización a la Seguridad Social, incluida la cotización para el desempleo. La jornada de trabajo y las retribuciones serán idénticas a las de los funcionarios que realicen funciones similares, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 6º de este Acuerdo.

Art. 135.—En el texto del contrato deberá hacerse constar que el trabajador, bajo su responsabilidad, dejará de trabajar desde el día siguiente al vencimiento del mismo.

Art. 136.—La duración máxima de un año, o en su caso de 18 meses, podrá cumplirse a través de un solo contrato por esa duración, o bien a través de contratos parciales que en su conjunto no sobrepasen ese límite anual o de 18 meses.

Cumplido el año, ó los 18 meses, de servicio ya sea de forma continuada o intermitente, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo, por la misma Entidad Foral hasta transcurridos, al menos seis meses.

TITULO QUINTO

De los Comités y Vigilantes de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las actividades tóxicas, penosas y peligrosas

CAPITULO I

DE LOS COMITES Y VIGILANTES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 137.—En todas las Entidades que integran la Administración Foral, se designarán Comités o Vigilantes de Seguridad e Higiene en el trabajo, al objeto de velar por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de Seguridad e Higiene.

Art. 138.—Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.—En aquellas Entidades Forales, cuya plantilla sea superior a 70 trabajadores, se designará un Comité de Seguridad e Higiene con un número mínimo de miembros igual a 4 y un máximo de 8 designados, a partes iguales, por la representación de los trabajadores y la Entidad.

Entre los designados por la Entidad se encontrarán el técnico de mayor grado especialista en seguridad en el trabajo y el jefe del servicio médico de empresa. Asimismo, de entre sus designados, la Entidad nombrará quienes deban desempeñar las funciones de presidente y secretario del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Art. 139.—Subcomités de Seguridad e Higiene en el trabajo.—Los antes mencionados Comités de Seguridad e Higiene se organizarán y ejercerán sus actividades de acuerdo con los principios de desconcentración y coordinación, de tal manera que en aquellas Entidades donde el personal desempeñe su labor en dependencias desligadas físicamente de la razón social de la propia Entidad, siempre que el número de trabajadores del colectivo sea igual o superior a 70, se constituirán Subcomités de Seguridad e Higiene compuestos por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 4, designados con similares criterios a los señalados en el artículo anterior para los Comités de Seguridad e Higiene. Si el número de trabajadores de una dependencia es inferior a 70 se procederá al nombramiento de Vigilantes de Seguridad e Higiene conforme a lo señalado en el siguiente artículo.

Art. 140.—Vigilantes de Seguridad e Higiene en el trabajo.—En aquellas Entidades Forales o centros de trabajo cuya plantilla sea inferior a 70 trabajadores se designarán dos Vigilantes de Seguridad e Higiene, uno, por la representación de los trabajadores, otro, designado por la Entidad, que será el técnico o empleado más cualificado en la materia.

Art. 141.—Las decisiones adoptadas unánimemente por los Vigilantes de Seguridad e Higiene o por los Comités o Subcomités por mayoría absoluta de sus miembros serán propuestas a la autoridad u órgano competente que dictará las normas para su eficaz cumplimiento.

Tales decisiones tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún trabajador y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

Art. 142.—Los Comités, Subcomités o Vigilantes de Seguridad e Higiene, por unanimidad de los miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad laboral por falta de medidas de seguridad e Higiene, que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún empleado ser obligado a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

Art. 143.—El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros de los Comités o Subcomités o por los Vigilantes de Seguridad e Higiene en el trabajo, serán considerados, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo contar por tal utilización del tiempo con el permiso del correspondiente jefe inmediato.

Art. 144.—Los Comités, Subcomités o vigilantes de Seguridad e Higiene en el trabajo, ejercerán su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

a) Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales. Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los siguientes resultados:

Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y las herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir contingencias).

Describir la naturaleza y magnitud de los accidentes y enfermedades en los departamentos según las ocupaciones.

Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.

Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por mala planificación o empleo de métodos anticuados se producen riesgos.

Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los trabajadores.

Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las inaptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes.

Permitir una evaluación objetiva del progreso de un programa de seguridad mediante análisis continuos de los efectos de las diferentes medidas de seguridad.

b) Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de Seguridad e Higiene que se publiquen. En concreto deberán:

Estudiar y atender los informes periódicos de la Administración y las recomendaciones que el Gobierno Vasco realice en materia de Seguridad e Higiene.

Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer las estadísticas y los índices.

c) Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo por los propios Comités, Subcomités o Vigilantes, en cuanto to sea posible, de las siguientes actividades:

Celebración de reuniones divulgativas.

Promoción de la seguridad.

Carteles y exhibiciones.

Campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa.

Cursos y demostraciones.

CAPITULO II

ACTIVIDADES TOXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

Art. 145.º—Las actividades que en el desempeño de su función realizan los empleados públicos forales, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones laborales de dichos trabajadores.

Art. 146.º—**Actividades penosas.**—Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Art. 147.º—**Actividades tóxicas.**—Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Art. 148.º—Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

Art. 149.º—En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad e Higiene las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Si ello no fuera posible, las especiales condiciones de inseguridad o falta de medidas de higiene en el trabajo, se compensarán mediante la específica remuneración del trabajo realizado en esas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, según lo dispuesto en el artículo 97.º del título II de este Acuerdo.

Art. 150.º—1. La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la Entidad, por iniciativa propia o a petición de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo expresado en este capítulo.

Art. 151.º—Si no existiera acuerdo entre la Entidad y la representación de los trabajadores en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo que podrá arbitrar y resolver el litigio.

La Comisión Mixta Paritaria podrá solicitar informe complementario al Comité, Subcomité o Vigilantes de Seguridad e Higiene así como de los gabinetes de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Art. 152.º—La modificación de las condiciones de Seguridad e Higiene en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

TITULO SEXTO

Del Régimen de ejercicio del derecho de sindicación, acción sindical, representación, participación, reunión y negociación colectiva de los empleados públicos forales

CAPITULO I

DEL DERECHO A LA SINDICACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS FORALES: CONTENIDO Y PROTECCION DEL MISMO

Art. 153.º—Los empleados públicos forales tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como trabajadores les son propios.

Art. 154.º—1. A los fines del artículo 153.º anterior, los empleados públicos forales podrán afiliarse libremente a las Centrales Sindicales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas. Este derecho es extensible a los empleados públicos forales y miembros de cuerpos armados de carácter no militar.

2. Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Administración Pública teniendo derecho a protección legal contra todo acto de ingerencia de estas últimas.

Art. 155.º—1. Las Entidades Forales dispensarán la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado público foral, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo público foral a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Art. 156.º—Los derechos reconocidos a los empleados públicos forales en este título, se ejercerán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

CAPITULO II

DEL DERECHO A LA ACCION SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS FORALES: CONFIGURACION, AMBITO Y SUJETOS DEL MISMO

SECCION PRIMERA: CONFIGURACION Y AMBITO DE LA ACCION SINDICAL

Art. 157.º—Los empleados públicos forales dentro o fuera de su servicio en la Entidad respectiva, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación.

Art. 158.º—1. A los efectos del artículo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en las Entidades Forales, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas Entidades, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ellas correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

2. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior, se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en las Entidades Forales, el que conforman las correspondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas en el sector de la Administración Foral, según lo señalado en el artículo 170º del capítulo III de este Título.

SECCION SEGUNDA: SECCIONES SINDICALES EN GENERAL

Art. 159.º—Los empleados públicos forales afiliados a Centrales Sindicales legalmente reconocidas, podrán constituir Secciones Sindicales en las respectivas Entidades donde presten servicio, ello de conformidad con lo dispuesto en este título.

Art. 160.º—Para la atribución de las garantías, facultades funciones y competencias reconocidas en el Acuerdo a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades respectivas, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el diez por ciento de los miembros de Comités de Personal y Delegados de Personal en las elecciones sindicales celebradas en el sector de la Administración Foral, de conformidad con el procedimiento electoral establecido en este título, o que posean un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad Foral respectiva, calculado a tenor de la siguiente escala:

Número de trabajadores al servicio de la entidad	porcentaje mínimo de afiliación a la sección sindical
Menos de 6.....	75%
De 6 a 30.....	50%
De 31 a 100.....	20%
De 101 a 250.....	15%
Más de 250.....	10%

Art. 161.º—Las secciones sindicales tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías funciones y competencias.

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.

b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes Comités y Delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recaer éstos.

La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implican, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.

c) Recibir la más completa información en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

d) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Entidad Foral respectiva y plantearlas ante las autoridades órganos correspondientes de la misma y ante el Comité o Delegados del Personal.

e) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Entidad Foral disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones por simple comparecencia y manifestación verbal, sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto, dentro de los límites de las reservas y el no abuso.

En este sentido los jefes de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a

facilitarlas, permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

f) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral, profesional socio-político o cultural.

A estos efectos, las Entidades Forales respectivas dispondrán la colocación a sus expensas de tableros de anuncios y mesas para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número tamaño y distribución de tableros y mesas, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.

Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

g) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse. Cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente siempre que la Sección Sindical supere los mínimos establecidos en la escala incluida en el artículo 160 de este capítulo; en cualquier caso se proporcionará este local a aquellas Secciones Sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de trabajadores supere los 500.

h) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la Entidad durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la Entidad Foral respectiva, ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el capítulo V y, del presente título.

i) Utilizar asesores en cualesquiera actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

j) Para recaudar las cuotas sindicales las Entidades podrán acordar su descuento en nómina cuando la Central Sindical así lo solicite, previa autorización de sus afiliados.

k) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Entidad Foral, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Entidad y de conformidad con lo establecido en el capítulo VI de este título.

l) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra k) anterior y de acuerdo con lo prevenido en el capítulo IV del presente título.

m) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

n) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

SECCION TERCERA: AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 162.º—Se consideran afiliados de las correspondientes Secciones Sindicales en la respectiva Entidad, aquellos de entre el personal al servicio de la misma que estén inscritos al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

Art. 163.º—Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la respectiva Entidad Foral tendrán derecho a:

a) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la Entidad respectiva y en los términos previstos en el presente Acuerdo.

b) Ser protegidos por la Entidad frente a los actos abusivos lesivos o discriminatorios que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

c) Reintegrarse a cargo de la Entidad Foral, de los costes económicos resultantes de proceso judicial contra la misma, cuando la sentencia fuese desfavorable para dicha Entidad, previo dictamen favorable de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.

d) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad respectiva, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.

e) Disponer, para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que debería comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute. Dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales que tengan afiliación mínima señalada en la escala establecida en el artículo 160.º de este capítulo.

f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo prevenido en el presente Acuerdo.

g) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Mesa Negociadora del Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo del personal de la Administración Foral de Euskadi o en las Comisiones Mixtas Paritarias creadas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, ello previa conformidad de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.

SECCION CUARTA: COMITES DE LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 164.º—El Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia exclusiva de la Central Sindical a que pertenezca.

Art. 165.º—No obstante lo dispuesto en el art. 164.º anterior, la Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la Entidad respectiva, deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

Art. 166.º—Corresponde al Comité de la Sección Sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a esta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

Art. 167.º—Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los dos años siguientes.

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros del Comité o de Delegados de Personal, de conformidad con las siguiente escala:

Porcentaje mínimo de afiliación a la Sección horas Sindical	Porcentaje	Número de miembros del Comité de la S.S. con derecho a sindicales	Número de horas sindicales por cada miembro con derecho a ellas
Menos de 6.....	75%	1	5
de 6 a 30.....	50%	2	5
de 30 a 100.....	20%	3	10
de 100 a 250.....	15%	4	15
más de 250.....	10%	5	20

En las entidades forales que cuenten con más de treinta trabajadores a su servicio, a la Sección Sindical que cuente con un número de afiliados superior al porcentaje mínimo de la escala anterior por cada número de afiliados igual al dicho porcentaje mínimo le corresponderá otro miembro del Comité de la Sección con derecho a horas sindicales.

c) Poder asistir con voz y previa aceptación del Comité o Delegados de Personal a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales.

d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al Presidente de la Entidad respectiva.

e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.

SECCION QUINTA: DELEGADOS SINDICALES

Art. 168.º—En las secciones Sindicales acreditadas se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.

Art. 169.º—Los delegados Sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente sección sindical.

b) Autenticar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tablones de anuncios.

c) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical así como del conjunto de los afiliados.

d) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales. Lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudiera corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del Comité de Personal o como Delegado de Personal.

e) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Central Sindical, para ello será necesario:

1. Informar a la Comisión Mixta Paritaria de las horas que acumula de cada delegado o miembro de la Central correspondientes.

2. Conformidad de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.

3. Solicitud de licencia por un tiempo definido, que no podrá ser menor de seis meses, al Presidente de la Entidad respectiva, que en ningún caso podrá denegarla.

El empleado público foral que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, pasará a la situación de Servicios Especiales que se recoge en la Ley 30/84, Art. 29, apartado 2.1.

f) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

CAPITULO III

Del derecho de representación colectiva
de los empleados públicos foralesSECCION PRIMERA: NIVELES Y ORGANOS
DE REPRESENTACION

Art. 170.º—La representación colectiva de los empleados públicos forales se ejercerá:

a) A nivel del sector de la Administración Foral en general por parte de las Centrales Sindicales de Trabajadores que tengan condición de más representativas en dicho sector. En este sentido, tendrá el carácter de más representativas la Central Sindical que haya obtenido por lo menos el diez por ciento de los miembros de Comités de personal o Delegados de personal, en las elecciones sindicales celebradas en el sector de la Administración Foral, de conformidad con el procedimiento electoral establecido en este título.

b) A nivel de cada Entidad Foral en particular, por las Secciones Sindicales acreditadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 160.º del capítulo II de este título, así como por los Delegados o Comités de Personal.

Art. 171.º—Delegados de personal.—1. La representación de los empleados públicos forales en las Entidades con menos de cincuenta puestos de trabajo, corresponderá a los Delegados de Personal.

2. En las Entidades con menos de treinta y un puestos de trabajo existirá un Delegado de personal; en las Entidades que tengan un número de puestos de trabajo comprendido entre «treinta y uno» y «cuarenta y nueve» existirán tres Delegados de Personal.

3. En las Entidades de menos de seis trabajadores, además de poder elegir una persona para que los represente ante la Entidad, podrán agruparse con otras Entidades de similares características, hasta sumar un número de trabajadores comprendido entre seis y treinta, al objeto de poder elegir un Delegado.

4. En las Entidades de menos de cincuenta y un trabajadores, manteniéndose el mismo número de delegados (1 ó 3) a efectos del cómputo global y de representatividad formal, podrá pactarse el reparto de las horas sindicales entre un número de trabajadores, al objeto de que puedan estar representados los diferentes centros de trabajo.

5. Los Delegados de Personal ejercerán ante la Entidad respectiva la representación para la que fueron elegidos.

Art. 172.º—1. El Comité de Personal es el órgano representativo colegiado del conjunto de los empleados en cada Entidad, y como tal, órgano de encuentro de las diversas fuerzas sindicales acreditadas ante la misma, sin perjuicio de la representación que correspondan a las respectivas Secciones Sindicales en relación con sus afiliados.

2. El número de miembros del Comité de Personal se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores.....	5 miembros
De 102 a 250 trabajadores.....	9 miembros
De 251 a 500 trabajadores.....	13 miembros
De 501 a 750 trabajadores.....	17 miembros
De 751 a 1.000 trabajadores.....	21 miembros
De mil en adelante, dos más por cada mil ó fracción.	

3. Los Comités de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario. Asimismo podrán elaborar su propio reglamento de funcionamiento, respetando las normas contenidas en el presente Acuerdo.

4. Los Comités de Personal podrán reunirse al menos cada dos meses o en plazo menor si así lo estableciese el reglamento de funcionamiento, y siempre que lo solicitase por lo menos las tres cuartas partes de sus miembros.

SECCION SEGUNDA: GARANTIAS, FACULTADES,
CAPACIDAD Y COMPETENCIAS

Art. 173.º—Garantías y Facultades.—Los miembros del Comité de Personal y los Delegados de Personal tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia del Comité del Personal o en su caso, de los restantes Delegados de Personal; en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.

b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los congresos o reuniones a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social, comunicándolo previamente al Presidente de la Entidad.

A estos efectos, las Entidades Forales respectivas dispondrán la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición con carácter exclusivo para el Comité o Delegados de Personal, de cualquier información de tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas Entidades, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas. El número, tamaño y distribución de dichos tabloneros será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva deberá facilitar al Comité de Personal, o en su caso, a los Delegados de Personal, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las informaciones antes citadas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no se perjudique al normal funcionamiento o a la dotación material de los servicios.

c) No poder ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

d) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores.....	30 horas mes
De 101 a 250 trabajadores.....	35 horas mes
Más de 250 trabajadores.....	40 horas mes

Asimismo, el miembro del Comité de Personal que ejerza el cargo de Presidente (o Secretario) del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:

Entidades de hasta 100 puestos de trabajo.....	5 horas
Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo.....	7 horas
Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo.....	9 horas
Entidades de 501 a 750 puestos de trabajo.....	12 horas
Entidades de 751 en adelante.....	15 horas

En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas u órganos de la Entidad o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Entidad del sector.

e) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la Entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

Art. 174.º—Capacidad.—Los Delegados de Personal y los Comités de Personal tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

Art. 175.º—Competencias.—Los miembros del Comité de Personal y los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la mas completa informacion de los asuntos que afecten al personal de la respectiva Entidad Foral, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

b) Investigar e informar, por iniciativa propia de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Entidad Foral, disponiendo a tal fin de libre acceso, consulta y reproduccion gratuita de toda la documentacion relativa a dichas cuestiones, por simple comparecencia y manifestacion verbal sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto.

En este sentido, los jefes de las dependencias o servicios en que obre documentacion relativa a dichos asuntos, vendran obligados a facilitarla permitiendo su consulta y reproduccion, sin perjuicio de las garantias que se estime oportuno adoptar para evitar el extravio de los documentos, asi como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

c) Plantear y negociar ante los correspondientes organos rectorios de la Entidad Foral, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y regimen de asistencia, seguridad y previsional social, en lo que sea competencia de la Entidad conforme a lo dispuesto en el capitulo VI de este titulo.

d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formacion de la voluntad administrativa orientada a la adopcion de cualquier resolucion en la materia aludida en la letra c) anterior y de acuerdo con lo prevenido en el capitulo IV del presente titulo.

SECCION TERCERA: PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Art. 176.º—Iniciacion del proceso electoral en la Administracion Foral.—1. La eleccion, tanto de los Delegados de Personal como de los miembros del Comité de Personal en la Entidades Forales, se llevara a cabo conforme a lo establecido en la presente seccion. Con caracter inmediato supletorio, seran aplicables los principios generales del Derecho electoral contenidos en el Real Decreto Ley 20/1977 de 18 de marzo.

2. Podran promover las elecciones sindicales en el sector de la Administracion Foral, las Centrales Sindicales de Trabajadores que tengan condicion de mas representativas en dicho sector. A estos electos, tendran el caracter de mas representativa la Central Sindical que hubiera obtenido al menos el 10% de los miembros de Comités de Personal o Delegados de Personal en las anteriores elecciones sindicales celebradas en el Sector Público de la Administracion Foral con arreglo al procedimiento electoral establecido en este Acuerdo.

Art. 177.º—Elección, duracion del cargo y revocacion.—1. Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Personal, se elegiran por quienes ostentan la calidad de electores, mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

2. Permaneceran en el cargo durante dos años prorrogables hasta la realizacion de nuevas elecciones sindicales en el sector de la Administracion Foral.

3. Podran ser revocados por decision de los representados, por mayoria absoluta de éstos, en votacion secreta, realizada en asamblea convocada a tal efecto por, al menos, un tercio de los mismos. Esta revocacion no podra replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

Art. 178.º—Electores y elegibles.—1. Seran electores todas las personas fisicas que estando incluidas en el ambito de aplicacion del Acuerdo, realicen una jornada de trabajo no inferior a 800 horas anuales, o a 400 cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos y elegibles aquellas de entre las citadas que tengan reconocidos, al menos, seis meses de antiguedad al servicio de la Entidad respectiva.

2. Se podran presentar listas de candidatos para la eleccion de Delegados de Personal y miembros del Comité de Personal por las Centrales Sindicales de Trabajadores legalmente reconocidas. Igualmente podran presentarse listas por parte del personal que no se halle encuadrado sindicalmente, siempre que se avalen las candidaturas con un número de firmas de electores equivalente, al menos a tres veces el número de puestos a cubrir, no siendo computables, las de los integrantes de cuantas candidaturas concurren. En ningun caso cada elector podra avalar más de una candidatura.

Art. 179.º—Elecciones de delegados de personal.—1. En las Entidades Forales que cuenten, al menos, seis electores y el número de éstos no supere el de treinta, podra elegirse un Delegado de Personal; en las Entidades que cuenten entre treinta y uno y cuarenta y nueve correspondera elegir tres Delegados de Personal.

Asimismo, en las Entidades con menos de seis electores, además de poder elegir una persona para que los represente ante la misma, podran agruparse con otras Entidades de similares características, hasta sumar un número de electores comprendido entre 6 y 30, al objeto de elegir un Delegado de Personal.

2. En la eleccion para Delegados de Personal cada elector podra dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultaran elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de desempate sera elegido el candidato de mayor antiguedad en el servicio a la Entidad respectiva.

3. En caso de producirse vacante por cualquier causa, de tratarse de la sustitucion de un Delegado no encuadrado sindicalmente, se cubrirá su puesto automáticamente por el siguiente que hubiese obtenido mayor número de votos; si se tratase de un Delegado perteneciente a una Central Sindical, su puesto se cubrirá por quien dicha Central Sindical designase de entre cualquiera de sus afiliados si los hubiere; de no haberlos, se procederá como si se tratara de un no encuadrado sindicalmente.

Art. 180.º—Elecciones para el Comité de personal.—1. Con caracter general en cada Entidad Foral de cincuenta o más puestos de trabajo se elegira un único Comité de Personal. No obstante, previo acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, se podran elegir dos o más Comités de Personal en aquella Entidades que cuenten con uno o más organos especiales de administracion o centros de trabajo que, por su especificidad, asi lo requieran.

En todo caso, en las Entidades Forales donde se elijan dos o más Comités de Personal, se podra designar un Comité Intercentros, integrado por un máximo de trece miembros, por las Centrales Sindicales que hayan obtenido representacion en alguno de los Comités de Personal, proporcionalmente a su representatividad.

La designacion de dichos Comités Intercentros debera comunicarse a la Comisión Mixta Paritaria que determinará las funciones que les corresponden.

2. El número de miembros de un Comité de Personal se determinará según la siguiente escala:

De 50 a 100 electores.....	5 miembros
De 101 a 250 electores.....	9 miembros
De 251 a 500 electores.....	13 miembros
De 501 a 750 electores.....	17 miembros
De 751 a 1.000 electores.....	21 miembros
De 1.000 en adelante dos más por cada 1.000 o fraccion.	

3. La eleccion de los correspondientes miembros del Comité de Personal se ajustará a las reglas siguientes:

a) Cada elector podra dar su voto a una sola de las listas de candidatos presentada, globalmente considerada, que seran cerradas y en las que los candidatos aparecern ordenados y numerados.

b) Estas listas podran contener como minimo tantos nombres como puestos a cubrir, pudiendo añadirse como reservas un número de nombres no superior a un tercio de dichos puestos.

c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le correspondan, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos emitidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes, se asignará la lista o listas que tengan un mayor resto de votos; en caso de empate de listas en el resto de votos, el puesto o puestos sobrantes corresponderá al candidato o candidatos de mayor antigüedad al servicio de la Entidad.

d) En caso de producirse vacante, por cualquier causa, esta se cubrirá automáticamente por el siguiente miembro de la candidatura a la que pertenecía el que produjo la vacante.

En el caso de agotarse los miembros de una candidatura perteneciente a una Central Sindical, ésta podrá designar, de entre sus afiliados, al miembro que cubrirá la vacante.

4. La inobservancia de cualquiera de las reglas contenidas en el apartado 2 anterior de este mismo artículo, determinará la nulidad radical de la elección del candidato o candidatos afectados.

Art. 181.º—Convocatoria de elecciones, presentación y proclamación de candidaturas.

1. Están facultadas para solicitar las elecciones sindicales en una Entidad las Secciones Sindicales que cumplen los requisitos señalados en el artículo 160º de este Acuerdo.

2. A solicitud de las Secciones Sindicales, facultadas al efecto, la Entidad respectiva facilitará a dichas Secciones Sindicales, en el plazo máximo de siete días naturales, los nombres de los empleados públicos que reúnan las condiciones exigidas para constituir la Mesa Electoral, así como la relación de electores. Asimismo en el mencionado plazo, convocará a dichas Secciones Sindicales, así como a los componentes de la Mesa Electoral, al objeto de proceder a la constitución formal de dicha Mesa y convocar públicamente las elecciones.

3. La convocatoria de elecciones se realizará por la Mesa Electoral en el momento en que ésta haga pública la lista provisional de electores en los tabloncillos sindicales y en el tablón de anuncios de la Entidad, mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

4. Publicada la lista provisional de electores, cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la misma, será resuelta por la Mesa Electoral que, dentro de las veinticuatro horas siguientes, publicará la lista definitiva.

5. Los candidatos o candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de las listas definitivas de electores. La proclamación se hará por la Mesa Electoral en los dos días hábiles después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones de anuncios referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil.

6. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán, al menos, cinco días hábiles.

Art. 182.º—Interventores.—Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrán designar Interventores para efectuar el control y seguimiento sindical en todo el proceso electoral. Asimismo las candidaturas presentadas por el personal no encuadrado sindicalmente podrán designar Interventores a partir de la proclamación oficial por la Mesa Electoral.

Art. 183.º—Propaganda Electoral.—

1. La propaganda electoral se podrá efectuar a partir del día de la proclamación de candidatos y hasta el día anterior al señalado para la votación, sin que en ningún caso impida, interrumpa o perturbe, la prestación normal del servicio por parte de los empleados públicos forales.

2. Las Entidades Forales de cincuenta o más puestos de trabajo facilitarán tabloncillos publicitarios expresamente destinados a la colocación de propaganda electoral, cuyo número y distribución se adecuarán al tamaño y estructura de los diversos locales de trabajo, de forma que se garantice la publicidad más amplia de la propaganda en ellos expuesta.

Art. 184.º—Mesas electorales, constitución y composición, facultades y funcionamiento.

1. En las Entidades Forales de menos de cincuenta puestos de trabajo, se constituirá una sola Mesa Electoral de carácter central y único. En las Entidades de cincuenta o más puestos y con varios centros de trabajo, podrá establecerse además de una mesa Electoral Central, Mesas Auxiliares, en número suficiente y ubicación independiente, para recoger y escrutar los votos que ante ellas depone el personal de dichos centros.

2. La mesa electoral central y en su caso cada Mesa Auxiliar, formalizará su constitución mediante acta en la que se expresará:

1.— Lugar y fecha

2.— Denominación y sede de la Entidad Foral respectiva.

3.— Centro de trabajo y dirección del mismo particularmente si esta tuviese su ubicación independientemente de la sede de la Entidad a que pertenece.

4.— Centrales sindicales que promueven la constitución de la Mesa.

5.— Personas integrantes de la Mesa, especificando su condición de Presidente o Vocal y suplentes respectivos.

6.— Acuerdo por el que se entregan a la Entidad y Organizaciones Sindicales que lo solicitan las correspondientes certificaciones de tal acta, y

7.— Firmas de los Interventores Sindicales en su caso.

3. Se utilizará como modelo oficial de acta de constitución de la Mesa correspondiente, el tipo oficial facilitado por el SMAC del departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, con las consiguientes correcciones de adaptación a esta normativa.

4. La Mesa Electoral estará compuesta por el Presidente, que será el empleado foral con más antigüedad en el servicio a la Entidad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último de Secretario. Se designarán suplentes a aquellos empleados públicos que sigan a los titulares de la Mesa en el orden indicado de antigüedad o edad. Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato y de serlo se sustituirá en ello su suplente. Los cargos de Presidente o Vocales de la Mesa Electoral son irrenunciables y si, por causa justificada, cualquiera de los designados no pudiera concurrir al desempeño de su cargo deberá comunicarlo a la Mesa Electoral.

Semejante composición y régimen obrará en su caso, respecto de las Mesas Auxiliares, actuando entonces el centro de trabajo como referencia para el orden de antigüedad en el servicio y edad.

5. La Mesa Electoral tendrá las siguientes funciones:

1.— Confeccionar, determinar y publicar el censo definitivo de electores.

2.— Convocar las elecciones y señalar el calendario de las mismas.

3.— Determinar en su caso el número, preparación, organización y ubicación de las Mesas Auxiliares.

4.— Garantizar y regular la publicidad electoral.

5.— Proclamar las candidaturas presentadas facilitando simultáneamente las paletas de voto.

6.— Calcular y determinar el número de representantes a elegir.

7.— Regular, en su caso, el voto por delegación.

8.— Fijar la fecha de la votación y comunicarla al Presidente de la Entidad respectiva, con antelación suficiente para que por éste se habiliten los locales y medios que permiten su normal desarrollo.

9.— Vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente, publicar los resultados electorales, con carácter inmediato, y resolver cualquier incidente o reclamación que se presente.

Art. 185.—Votación para delegados y comités de personal

1. La Mesa Electoral fijará la fecha de la votación comunicándola a la Entidad con antelación suficiente para que esta ponga a su disposición locales y medios que permitan su adecuada realización indicando las horas practicables que normalmente habrá de coincidir con la jornada laboral.

2. El acto de la votación se efectuará en la sede de la Entidad, en su caso, en el respectivo centro o lugar de trabajo, durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta, si procediese, las normas que regulen el voto por delegación.

3. Sólo por causa de fuerza mayor, podrá suspenderse la votación o interrumpirse su desarrollo bajo la responsabilidad del Presidente de la Mesa, mediante acuerdo razonado.

4. El derecho a votar se acreditará por la inclusión en la lista de electores publicada por la mesa y por la justificación de la identidad del elector.

5. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas. Las papeletas de voto serán facilitadas por la respectiva Entidad.

6. Inmediatamente después de celebrada la votación la Mesa Electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente, en alta voz, de las papeletas.

7. Del resultado del escrutinio se levantará acta, en la que constará, además del lugar, fecha, hora y composición de la Mesa, el número de electores, el número de votantes, votos obtenidos por cada lista, representantes elegidos y la candidatura a la que pertenecan y en su caso, votos nulos e incidencias habidas. Una vez redactada dicha acta será firmada por los componentes de la Mesa y los Interventores si los hubiera. Tal acta de escrutinio se sustanciará en el modelo tipo oficial, facilitado por el SMAC del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, con las siguientes correcciones de adaptación a ésta normativa.

8. El Presidente de la Mesa Electoral entregará copia certificada de las actas levantadas con motivo del proceso electoral, a solicitud de los Interventores.

9. Las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral, serán resueltas por la Mesa Electoral con carácter inmediato.

Art. 186.—Voto por delegación.

1. Cuando algún elector prevea que en la fecha de la votación no se encontrará en el lugar en que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá realizar su voto por delegación.

2. Para ello el elector, deberá hacer llegar a la Mesa Electoral un sobre cerrado, debidamente remitido, conteniendo la papeleta de voto, junto con una fotocopia del D.N.I. en la que se plasme una firma autógrafa del elector.

3. El día de la votación y una vez constituida la Mesa Electoral, los Interventores entregarán los citados sobres al Presidente, quien al término de la votación y antes de empezar el escrutinio procederá a su apertura, identificando al elector con la fotocopia del D.N.I. y, previa comprobación de la inexistencia de multiplicitad,

introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará haberse votado.

4. Si se comprobara multiplicidad en los votos presentados por delegación, todos ellos se conceptuarán como no emitidos.

5. No obstante lo expuesto anteriormente, si el elector que hubiese optado por el voto por delegación se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la Mesa, la cual después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por delegación si se hubiera recibido; en caso contrario y a su recepción, se incinerará.

Art. 187.—Publicación y proclamación de los resultados de la votación.

1. En las cuarenta y ocho horas siguientes al levantamiento del acta de escrutinio, la Mesa Electoral efectuará publicación de los resultados de la votación y la proclamación de los candidatos elegidos en los tabloneros sindicales y en el tablón de anuncios de la Entidad.

2. Dentro de los quince días naturales siguientes al acto del escrutinio, el Presidente de la Mesa remitirá por triplicado al SMAC del Territorio Histórico en que radique la Entidad Foral respectiva, copia del acta de constitución de la Mesa Electoral y copia del acta de escrutinio.

Art. 188.—Procedimiento electoral simplificado.

1. En las Entidades de menos de cincuenta electores, en caso de no existir objeción al respecto por parte de alguna Sección Sindical capacitada para solicitar las elecciones en esa Entidad, se podrán celebrar por el procedimiento electoral abreviado.

2. A instancias de las Secciones Sindicales facultadas para ello, en el plazo de siete días naturales, el Presidente de la Corporación o, en su caso, el miembro de la misma que sea ponente de personal, convocará la elección, publicando el censo electoral, debiendo existir entre la convocatoria y el día de la elección, un plazo no inferior a quince días, durante el cual podrán presentarse las correspondientes candidaturas para Delegado o Delegados.

3. El día señalado para la elección se constituirá la Mesa integrada por el empleado de más edad y el más joven, resolviéndose a continuación las impugnaciones de candidaturas que hubiere, así como cualquier otra circunstancia, y acto seguido se procederá a la elección por voto directo y secreto.

4. Realizada ésta, se llevará a cabo el escrutinio, proclamación del Delegado o Delegados elegidos y resolución de las posibles impugnaciones que hubiere.

CAPITULO IV

DEL DERECHO DE PARTICIPACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS FORALES

Art. 189.—Los empleados forales a través de las Secciones Sindicales y del Comité o Delegados de Personal tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que dispuesto en el capítulo VI de este título, sea competencia de la Entidad Foral.

Art. 190.—A efectos de lo señalado en el artículo anterior, las Entidades Forales designarán su interlocutor con los trabajadores, que en el caso de los Ayuntamientos será la comisión informativa competente en materia de personal y en el de las Diputaciones Forales, quien determine el Diputado Foral responsable del área de personal, lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el artículo 212 del capítulo VI de este título.

Art. 191.—La representación de los trabajadores la ostentará el Comité o Delegados de Personal y/o las Secciones Sindicales que ostenten la representatividad mínima señalada en el artículo 160º, del capítulo II de este título. La representación de los trabajadores podrá estar constituida con carácter exclusivo, por las Secciones Sindicales cuando, en su conjunto, sumen la mayoría de miembros del Comité o Delegados de Personal, o estén respaldadas por el 50%, al menos, de los trabajadores de la Entidad.

Art. 192.—Las reuniones que los representantes de las Entidades Forales celebren con los Comités o Delegados de Personal y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con una periodicidad mensual.

Art. 193.—Los Comités o Delegados de Personal y/o las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos. Asimismo, serán notificados formalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.

Art. 194.—Los Comités o Delegados de Personal y/o las Secciones Sindicales podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las materias señaladas en el artículo 189º que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días.

Art. 195.—En caso de que exista disconformidad de los Comités o Delegados de personal con el criterio de los representantes de la Entidad Foral, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Mixta Paritaria.

Art. 196.—En cualquier caso, los representantes de los trabajadores podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los representantes de la Entidad Foral, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

CAPITULO V

DEL DERECHO DE REUNION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS FORALES

Art. 197.—El personal de las Entidades Forales podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

Art. 198.—Los trabajadores miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Nº de trabajadores de la Entidad.	Nº de horas anuales
Hasta 30.....	5
De 31 a 100.....	8
De 101 a 250.....	11
Más de 250.....	14

Art. 199.—Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los correspondientes Delegados Sindicales.

Art. 200.—El personal de una Entidad Foral en su conjunto podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.

Art. 201.—Están legitimados para convocar reuniones del personal de una Entidad Foral en su conjunto:

Los Delegados o Comités de Personal.

El conjunto de las Secciones Sindicales representativas con, al menos, el 50% de los Delegados o miembros del Comité de Personal o que cuenten con el apoyo de, al menos, el 50% de los trabajadores.

Art. 202.—Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:

- Formularse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos excepcionales.
- Señalar la hora y lugar de celebración.
- Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
- Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Diputado Foral o Presidente de la Entidad no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Art. 203.—Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Art. 204.—No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

CAPITULO VI

DEL DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS FORALES

Art. 205.—Los empleados públicos forales, a través de los órganos de representación colectiva señalados en el artículo 170º del capítulo III de este título, tendrán derecho a negociar todo lo referente a sus condiciones de empleo y cuantos asuntos procedan en materia de personal, conforme a lo dispuesto en los siguientes artículos de este capítulo.

Art. 206.—Anualmente se negociará el Acuerdo Regulator de las condiciones de empleo del personal de la Administración Foral de Euskadi entre una representación de dicha Administración Foral y las Centrales Sindicales de Trabajadores «más representativas» del sector.

Art. 207.—Al objeto de institucionalizar la representatividad en las negociaciones que afecten a las Entidades Forales radicadas en la circunscripción territorial actual de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se seguirán los siguientes criterios:

- La composición de la mesa negociadora será paritaria y sus componentes en número no superior a quince por cada una de las partes.

2. Por parte de los trabajadores, la representación la compondrán las Centrales Sindicales de Trabajadores «más representativas» del sector, según se señala en el artículo 170º del capítulo III de este título.

3. Por parte de la Administración Foral la mesa negociadora estará integrada por la representación de las Diputaciones Forales y Ayuntamientos.

4. La representación, por parte de las Centrales Sindicales, se constituirá proporcionalmente el número de Delegados o miembros de Comités de Personal pertenecientes a cada una de ellas.

5. La representación de la Administración Foral estará constituida por quienes designen, de acuerdo con su representatividad, las organizaciones políticas con, al menos el 10% de representación municipal en alguno de los Territorios Históricos, asegurando, en todo caso, la participación de un representante de cada una de las Diputaciones Forales de Alava, Guipuzcoa y Vizcaya.

6. Las decisiones de cada parte de la mesa se tomarán por mayoría del 60% de los componentes.

7. Los acuerdos exigirán el voto favorable de, al menos, el 60% de cada parte en la mesa.

Art. 208.º—A nivel de cada Ente Foral se podrán negociar cuestiones particulares sobre condiciones de empleo y asuntos de personal entre la Entidad y la representación de los trabajadores señalada en el artículo 107º del capítulo III de este título, ateniéndose a lo regulado en los artículos siguientes.

Art. 209.º—En ningún caso podrán los acuerdos a que pudiera llegarse en cada Ente Foral o que pudieran existir con anterioridad contradecir lo señalado en el Acuerdo de carácter general a que se hace referencia en el artículo 206º de este capítulo. Por lo anterior, dichos acuerdos no podrán anular, ni modificar el contenido del Acuerdo de carácter general, cuyas condiciones concretas podrán, en todo caso, ser superadas o ampliadas, por acuerdo expreso entre las partes en cada Ente Foral.

Art. 210.º—Cualquier negociación que tuviera lugar a nivel de un Ente Foral tendrá como interlocutores, en número no superior a seis por cada parte, a una representación de la Entidad y al Comité o Delegados de Personal y/o a las Secciones Sindicales que ostenten la representatividad mínima señalada en el artículo 160º del capítulo II de este Título.

Art. 211.º—La representación de los trabajadores podrá estar constituida, con carácter exclusivo por las Secciones Sindicales cuando, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité o Delegados de Personal, o estén respaldadas por el cincuenta por ciento, al menos de los trabajadores de la Entidad.

Art. 212.º—La determinación de la representación de la Entidad Foral requerirá que el Consejo de Gobierno o el Pleno de la Entidad designen una Comisión especial que, de conformidad con la representación del personal elevará, en su caso, propuesta de acuerdo a aquel órgano.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.—Procedimiento para la adhesión al VI A.R.C.E.P.A.F.E. Las Entidades que opten por la adhesión al presente Acuerdo deberán disponer, en el Consejo de Gobierno o Pleno respectivo y con el voto favorable de la mayoría absoluta legal de miembros de la Entidad correspondiente, la adopción de una resolución del tenor literal siguiente:

ACUERDO

1º De conformidad con la propuesta formulada por los representantes de la Administración Foral, miembros de los partidos políticos representativos y los de las Centrales Sindicales más representativas de dicha Administración y al amparo de lo establecido en el artículo 37.3 a) de la Ley Orgánica 3/1979 de 18 de Diciembre del Estatuto de Autonomía del País Vasco, Disposición Adicional tercera de la Ley 12/1981 del 13 de Mayo del Concerto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco, y por aplicación analógica, artículo 3-2 b) de la Ley 30/1984 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, se otorga eficacia como Reglamento del Personal de esta Excm. Diputación Foral/Excmo. Ayuntamiento, a los acuerdos contenidos en el texto del denominado VI-A.R.C.E.P.A.F.E. que queda unido a la presente resolución e incorporado a su parte dispositiva a todos los efectos.

2º Se dispone la inmediata aplicación del aludido reglamento al personal de esta Excm. Diputación Foral/Excmo. Ayuntamiento, que se encuentre incluido en el ámbito de aplicación establecido en el mismo.

3º Disponer la urgente publicación del texto íntegro de la presente resolución en el Boletín Oficial del Territorio Histórico al que pertenece esta Entidad y de un extracto del mismo en el Boletín Oficial del País Vasco.

SEGUNDA.—Carácter y efectos de la adhesión: Las Entidades que hubieren adoptado el acuerdo a que alude la disposición final precedente, quedarán vinculadas a las condiciones reglamentariamente establecidas de tal modo que éstas integrarán sus correspondientes reglamentos de régimen interior.

DISPOSICION ADICIONAL

PRIMERA.—Se faculta a la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo para que en cumplimiento del Considerando 5, se proceda a la reforma del Título Sexto.

SEGUNDA.—Se faculta a la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo para que realice las gestiones oportunas de cara a la participación de los representantes de los Entes Forales y de los empleados públicos forales en la elaboración de la Ley de la Función Pública Vasca.

TERCERA.—Se faculta a la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo para que realice las gestiones oportunas para la creación de órganos de encuentro entre la Administración y los empleados que permitan la creación de sistemas de Arbitraje, Mediación y Conciliación para el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se presenten.

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA.—El incremento de cotización a la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local previsto por Real Decreto 1075/83 de 4 de Mayo, y con efectos a partir del 1.1.86, según Orden del Ministerio de Administración Territorial de 16 de Diciembre de 1.985 (B.O.E. de 2 de Enero de 1.986) por prestación

de asistencia sanitaria, será íntegramente a cuenta de los Entes Forales que hayan prestado hasta el momento la Asistencia Sanitaria a su cargo.

SEGUNDA.—En el supuesto de la aprobación del Proyecto del R/D que regula los intervalos de niveles, previstos en el artículo 87 del presente Acuerdo, la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo, estudiará la repercusión del tal Decreto en el presente Acuerdo.

DISPOSICION DEROGATORIA

UNICA.—Quedan derogados todos los acuerdos y precedentes, así como cuantas resoluciones y disposiciones que, habiéndose dictado por las Corporaciones adheridas al convenio y afectando a materias reguladas en el mismo, contraríen o menoscaben cualquiera de sus preceptos. (2189)

Lokalak

GIPUZKOA:

TFONO.

BULEGO PROBINTZIALA: Pº Zorroaga, 7	DONOSTIA	464733
IRUN	c/ Uranzu, 33-1º	624714
ORERETA	c/ San Sebastián, 6-1º	514062
HERNANI	c/ Nafarroa, 23	556717
LASARTE	C/Mayor, 37	370997
ANDOAIN	C/Nueva, 46	594231
TOLOSA	C/Zumalakarregi, 1	673024
BEASAIN	c/ Juan XXIII, 2	881445
LEGAZPIA	C/ Aitzgorri, A	730383
EIBAR	c/ Muzategi s/n	712199
ARRASATE	c/ Plaza Iparragirre, 4	797408
BERGARA	c/ Mastzerreka, 6	-----
AZKOITIA	c/ Nagusia, 1	814265



Langile Abertzaleen Batzordeak