



**Bizkaiko Foru Aldundiko  
Funtzionarioentzako  
AKORDIO arautzailea**

**ACUERDO regulador  
para los/as funcionarios/as  
de la Diputación Foral de Bizkaia**

**2018-2019**



**ela.eus**



**FUNTZIONARIOEN AKORDIOAREN TESTU  
BATERATUAREN AURKIBIDEA**

**ÍNDICE DEL TEXTO REFUNDIDO DEL ACUERDO  
DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

**ATARIKO TITULUA : AKORDIOAREN XEDAPEN  
OROKORRAK**

**TÍTULO PRELIMINAR: DE LAS DISPOSICIONES  
GENERALES DEL ACUERDO**

- 1.artikulua.- Xedea, esparru funtzionala eta lurralde esparrua
- 2.artikulua.- Langile esparrua
- 3.artikulua.- Denbora esparrua. Indarraldia eta luzapena
- 4.artikulua.- Xedea
- 5.artikulua.- Izaera
- 6.artikulua.- Interpretazio sistematiko eta integratzailea.
- 7.artikulua.- Lan gatazkak
- 8.artikulua.- Akordioa argitaratzea

- Artículo 1.- Objeto, ámbito funcional y territorial
- Artículo 2.- Ámbito Personal
- Artículo 3.- Ámbito temporal. Vigencia y prórroga
- Artículo 4.- Objeto
- Artículo 5.- Carácter
- Artículo 6.- Interpretación sistemática e integrativa.
- Artículo 7.- Conflictividad laboral
- Artículo 8.- Publicidad Acuerdo

**LEHENENGO TITULUA: FUNTZIONARIOEN  
LANSAIOA, ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK,  
OPORRAK, APARTEKO ZERBITZUAK ETA  
LIZENTZIAK**

**TÍTULO PRIMERO: DEL REGIMEN DE LA  
JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS,  
VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS,  
LICENCIAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

**I. KAPITULUA : LANALDIA**

**CAPITULO I: JORNADA DE TRABAJO**

- 9.artikulua.- Lan denbora
- 10.artikulua.- Lan egutegia
- 11.artikulua.- Benetako lana
- 12.artikulua.- Tolerantzia-tartea eta egutegi malgua
- 13.artikulua.- Txandakako lana
- 14.artikulua.- Lansaioen arteko etena
- 15.artikulua.- Gualdiko lana

- Artículo 9.- Tiempo de trabajo
- Artículo 10.- Calendario laboral
- Artículo 11.- Trabajo efectivo
- Artículo 12.- Margen de tolerancia y calendario flexible
- Artículo 13.- Trabajo a turno
- Artículo 14.- Pausa entre cada jornada
- Artículo 15.- Trabajo en periodo nocturno

**II. KAPITULUA: LAN ETA FAMILIA BIZITZA  
LANALDIAN UZTARTU AHAL IZATEKO  
NEURRIAK ETA BAIMENAK**

**CAPÍTULO II: MEDIDAS DE CONCILIACION EN LA  
JORNADA Y PERMISOS**

- 16.artikulua.- Ordutegiaren malgutasuna
- 17.artikulua.- Norberaren interesagatik baimena
- 18.artikulua.- Lanaldi osoaren erdiko edo hereneko baimena.

- Artículo 16.- Flexibilidad horaria
- Artículo 17.- Permiso por interés particular
- Artículo 18.- Permiso de la mitad o de un tercio de la jornada completa

**III KAPITULUA : ATSEDENALDIAK ETA  
JAIEGUNAK**

**CAPITULO III: DESCANSOS Y FIESTAS**

- 19.artikulua
- 20.artikulua
- 21.artikulua
- 22.artikulua.- Lansaioaren egingarritasuna

- Artículo 19
- Artículo 20
- Artículo 21
- Artículo 22.- Practicabilidad de la jornada

**IV. KAPITULUA : OPORRAK**

**CAPITULO IV: VACACIONES**

- 23.artikulua
- 24.artikulua
- 25.artikulua
- 26.artikulua
- 27.artikulua
- 28.artikulua

- Artículo 23
- Artículo 24
- Artículo 25
- Artículo 26
- Artículo 27
- Artículo 28

29.artikulua	Artículo 29
30.artikulua	Artículo 30
31.artikulua	Artículo 31
32.artikulua	Artículo 32
32 bis artikulua.- Arazo partikularrak bideratzeko baimena (Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua 48.k art.)	Artículo 32 bis.- Permiso por Asuntos Particulares (art.48.k TREBEP)

## V. KAPITULUA

33. artikulua.- Aintzinasuna dela eta arazo partikularrak bideratzeko baimena	Artículo 33.- Permiso por asuntos particulares por antigüedad
---	---

## VI. KAPITULUA : APARTEKO ZERBITZUAK

34.artikulua. -Ohiko lansaiotik kanpo egindako orduak	Artículo 34.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual
35.artikulua	Artículo 35
36.artikulua	Artículo 36

## VII. KAPITULUA: KONTZILIAZIOA, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

37.artikulua	Artículo 37
38.artikulua	Artículo 38
39.artikulua	Artículo 39
40.artikulua	Artículo 40
41.artikulua	Artículo 41
42.artikulua	Artículo 42
43.artikulua	Artículo 43
44.artikulua	Artículo 44
45.artikulua.- Gaixotasun edo istripuagatiko lizentziak	Artículo 45.- Licencias por enfermedad o accidente
46.artikulua.- Haurdunaldian arriskua egoteagatiko lizentzia.	Artículo 46.- Licencia por riesgo en el embarazo.
47.artikulua.-Haurdunaldiaren eta erditzearen ondoriozko lizentzia	Artículo 47.- Licencia por gestación y alumbramiento
47 bis artikulua.- Haurdun dauden langileentzako baimen ordaindua	Artículo 47 bis.- Permiso retribuido para el personal en estado de gestación
48.artikulua.- Bularra emateko lizentzia	Artículo 48.- Licencia por lactancia
49.artikulua.- Aitatasun-lizentzia	Artículo 49.- Licencia por paternidad
50.artikulua.- Haurra adoptatu edo familian hartzeagatiko lizentzia	Artículo 50.- Licencia por adopción o acogimiento
51.artikulua.- Norberaren edo senideen ezkontzaren, edota izatezko bikotea bizikidetzaz edo eraketaren ondoriozko lizentzia.	Artículo 51.- Licencia por matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.
52.artikulua.- Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia edo ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoa egiteagatiko lizentzia (gaixoak atsedena hartu behar badu etxean)	Artículo 52.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes o por intervención quirúrgica sin hospitalización -con reposo domiciliario-
53.artikulua.- Senidea edo bizilaguna gaixotasunagatik edo istripu oso larriagatik zaintzeko edota gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaintzeko lizentzia	Artículo 53.- Licencia para la atención por enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que conviva o para la atención de familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad
54.artikulua.- Adingabeak edo desgaitasuna duten pertsonak zaintzeko lizentzia	Artículo 54.- Licencia por cuidado de menores o personas con discapacidad
54. bis artikulua.- Lanaldia murrizteko lizentziak pilatzea	Art. 54 bis.- Acumulación de licencias de reducción de jornada.
55. artikulua.- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia	Artículo 55.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual
56.artikulua.- Nahitazeko eginbehar publiko edo	Artículo 56.- Licencia por cumplimiento de deberes

personalak betetzeko lizentzia  
57.artikulua.- Ordezkaritza sindikala edo langile-ordezkaritza betetzeko lizentzia  
58.artikulua.- Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko lizentzia  
59.artikulua.- Norberak betetzen duen funtzio publiko edo lanpostuarekin zuzenean loturik ez dauden ikasketak zentro publikoetan egiteko lizentzia  
60.artikulua.- Barne sustapeneko ikasketak edo azterketak egiteko lizentzia  
61.artikulua.- Bitarteko funtzionarioek hautaprobak eta ikasketak egiteko baimena.  
62.artikulua.- Norberaren arazoetarako lizentzia  
62.bis art.- Partez ordaindutako baimena.  
63.artikulua.- Zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkargoarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuarekin zerikusia duten gertakizun kolektiboetara joateko lizentzia  
64.artikulua.- Genero indarkeriaren ondoriozko baimena  
65.artikulua.- Garai aurreko seme-alaben jaiotza  
66.artikulua.- Gizarte Segurantzako kotizazioak  
67.artikulua.- Beste batzuk  
68.artikulua.- Borondatezko eszedentzia eta eskubideak  
**VIII. KAPITULUA: GENERO INDARKERIAREN AURKAKO NEURRIAK**  
69.artikulua

**BIGARREN TITULUA: FUNTZIONARIOEN ORDAINSARIEN ARAUBIDEA**

70.artikulua  
71.artikulua  
72.artikulua  
73.artikulua.- Nominak helbideratze

**HIRUGARREN TITULUA: ERRETIROA HARTZEKO ETA ENPLEGATU PUBLIKOA IZATEARI UKO EGITEKO PRIMAK, KONTSUMORAKO MAILEGUAK, ASEGURUAK ETA BESTE BATZUK**

**I. KAPITULUA: ERRETIROA HARTZEKO ETA UKO EGITEKO PRIMAK**

74.artikulua.- Borondatezko erretiroaren ondoriozko primak  
75. artikulua.- Uko egite sustatua

**II. KAPITULUA: KONTSUMORAKO MAILEGUAK, ASEGURUAK ETA BESTE BATZUK**

76.artikulua.- Kontsumorako maileguak  
77.artikulua.- Biziaren, elbarritasunaren eta erantzukizun zibilaren asegura.  
78.artikulua.- Beste batzuk

**LAUGARREN TITULUA: LANGILEAK PROFESIONALIZATZEKO ETA BATERAGARRITASUNA AITORTZEKO NEURRIAK, ENPLEGUA SORTU ETA BANATZEKO NEURRIAK, BERDINTASUNAREN ALDEKO NEURRIAK**

inexcusables de carácter público y personal  
Artículo 57.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal  
Artículo 58.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico  
Artículo 59.- Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o puesto de trabajo desempeñado  
Artículo 60.- Licencia por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna  
Artículo 61.- Permiso para pruebas selectivas y estudios para personal de carácter interino  
Artículo 62.- Licencia por asuntos propios  
Artículo 62 Bis.- Permiso parcialmente retribuido  
Artículo 63.- Licencia por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

Artículo 64.- Permiso por razón de violencia de género

Artículo 65.- Nacimiento de hijos/as prematuros/as

Artículo 66.- Cotizaciones a la Seguridad Social

Artículo 67.- Otras

Artículo 68.- Excedencias voluntarias y derechos

**CAPÍTULO VIII: MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Artículo 69.-

**TÍTULO SEGUNDO: DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

Artículo 70

Artículo 71

Artículo 72

Artículo 73.- Domiciliación de nóminas

**TÍTULO TERCERO: PRIMAS DE JUBILACIÓN Y RENUNCIA, PRÉSTAMOS DE CONSUMO, SEGUROS Y OTRAS**

**CAPÍTULO I: PRIMAS DE JUBILACION Y RENUNCIA**

Artículo 74.- Primas por jubilación voluntaria

Artículo 75.- Renuncia Incentivada.

**CAPÍTULO II: PRÉSTAMOS DE DE CONSUMO, SEGUROS Y OTRAS**

Artículo 76.- Préstamos de consumo

Artículo 77.- Seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil.

Artículo 78.- Otras

**TÍTULO CUARTO: MEDIDAS DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD, MEDIDAS EN FAVOR DE LA CREACIÓN Y REPARTO DEL EMPLEO, E IGUALDAD**

**I. KAPITULUA: LANGILEAK PROFESIONALIZATZEKO ETA BATERAGARRITASUNA ONARTZEKO NEURRIAK**

- 79.artikulua.- Barne promozioa sustatzea  
80.artikulua.-Lan-kontratuko langileak funtzionario bihurtzea  
81.artikulua.- Bitarteko funtzionarioen hautaketa  
82.artikulua. BATERAGARRITASUNA aitortzea.

**II. KAPITULUA: ENPLEGUAREN ALDEKO NEURRIAK**

- 83.artikulua

**III. KAPITULUA: BERDINTASUNA**

- 84.artikulua.- Genero politikak

**BOSGARREN TITULUA: FUNTZIONARIOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK ETA PREBENTZIOKO ESKUORDEAK, JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK, MEDIKU AZTERKETAK ETA BESTE GAI BATZUK**

**I. KAPITULUA: LAN ARRISKUEN PREBENTZIORAKO PLANA**

- 85.artikulua.- Lan Arriskuaren Prebentziorako Plana

**II. KAPITULUA: SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK**

- 86.artikulua.- Eskubideak eta betebeharrak  
87.artikulua.- Segurtasun eta osasun batzordea  
88.artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak  
89.artikulua.- Prebentziorako eskuordeak.  
90.artikulua.- Prebentziorako eskuordeen eskumenak eta ahalmenak  
91.artikulua  
92.artikulua  
93.artikulua

**III. KAPITULUA: JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK**

- 94.artikulua.- Kontzeptua  
95.artikulua.- Jarduera nekagarriak  
96.artikulua. Jarduera toxikoak  
97.artikulua.- Jarduera arriskutsuak  
98.artikulua  
99.artikulua  
100.artikulua

**IV. KAPITULUA**

- 101.artikulua.- Osasun-azterketak

**V. KAPITULUA**

- 102.artikulua.- Beste batzuk

**CAPÍTULO I: MEDIDAS DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD**

- Artículo 79.- Del fomento de la promoción interna  
Artículo 80.- Funcionarización del personal laboral  
Artículo 81.- Selección de funcionarios interinos  
Artículo 82.- Reconocimiento de Compatibilidad

**CAPÍTULO II: MEDIDAS EN FAVOR DEL EMPLEO**

- Artículo 83.-

**CAPÍTULO III: IGUALDAD**

- Artículo 84.- Políticas de Género

**TÍTULO QUINTO: DE LA SALUD DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN, LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS, LAS REVISIONES MEDICAS Y OTRAS**

**CAPÍTULO I: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

- Artículo 85- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

**CAPÍTULO II: COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD**

- Artículo 86- Derechos y obligaciones  
Artículo 87.-Comités de seguridad y salud.  
Artículo 88.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud  
Artículo 89.- Delegados y delegadas de prevención.  
Artículo 90.- Competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención.  
Artículo 91  
Artículo 92  
Artículo 93

**CAPÍTULO III: ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS**

- Artículo 94.- Conceptuación  
Artículo 95.- Actividades penosas  
Artículo 96.- Actividades tóxicas  
Artículo 97.- Actividades peligrosas  
Artículo 98  
Artículo 99  
Artículo 100

**CAPÍTULO IV**

- Artículo 101.- Revisiones médicas

**CAPÍTULO V**

- Artículo 102.- Otras

SEIGARREN TITULUA: FUNTZIONARIOEK SINDIKATZEKO, EKINTZA SINDIKALERAKO, ORDEZKARITZARAKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEA ERABILTZEKO ARAUBIDEA

TÍTULO SEXTO: DEL REGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO

**I. KAPITULUA: FUNTZIONARIOEK SINDIKATZEKO DUTEN ESKUBIDEA: ESKUBIDEAREN EDUKIA ETA BABESA.**

**CAPÍTULO I: DEL DERECHO A LA SINDICACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO: CONTENIDO Y PROTECCIÓN DEL MISMO.**

103.artikulua

Artículo 103

104.artikulua

Artículo 104

105.artikulua

Artículo 105

103.artikulua

Artículo 106

**II. KAPITULUA: EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: ERAKETA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK.**

**CAPÍTULO II: DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO.**

107.artikulua

Artículo 107

**LEHENENGO ATALA: EKINTZA SINDIKALAREN ERAKETA ETA EREMUA**

**SECCIÓN PRIMERA: CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL**

108.artikulua

Artículo 108

109.artikulua

Artículo 109

**BIGARREN ATALA: ATAL SINDIKALAK ORO HAR**

**SECCIÓN SEGUNDA: SECCIONES SINDICALES EN GENERAL**

110.artikulua

Artículo 110

111.artikulua

Artículo 111

112.artikulua

Artículo 112

**HIRUGARREN ATALA: ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK**

**SECCIÓN TERCERA: AFILIADOS Y AFILIADAS DE LAS SECCIONES SINDICALES**

113.artikulua

Artículo 113

114.artikulua

Artículo 114

**LAUGARREN ATALA: ESKUORDE SINDIKALAK**

**SECCIÓN CUARTA: DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES**

115.artikulua

Artículo 115

116.artikulua

Artículo 116

**III. KAPITULUA: FUNTZIONARIOEN ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA**

**CAPÍTULO III: DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

**LEHENENGO ATALA: ORDEZKARITZA-MAILAK ETA -ORGANOAK**

**SECCIÓN PRIMERA: NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN**

117.artikulua

Artículo 117

**BIGARREN ATALA: BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK**

**SECCIÓN SEGUNDA: GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS**

118.artikulua.- Bermeak eta ahalmenak

Artículo 118.- Garantías y facultades

**IV. KAPITULUA: FUNTZIONARIOEN BILERA-ESKUBIDEA**

**CAPÍTULO IV: DEL DERECHO DE REUNIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

119.artikulua

Artículo 119

120.artikulua

Artículo 120

**V. KAPITULUA: FUNTZIONARIOEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA**

121.artikulua  
122.artikulua  
123.artikulua

**XEDAPEN GEHIGARRIAK**

Lehen.

Bigarrena.- Gaez edo jaiegunetan noizean behin egindako lanen ondoriozko ordainsaria eta esperientziagatiko ordainsaria

Hirugarrena.- Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainak

Laugarrena.- Erretirorako beste neurri batzuk

Bosgarrena.- Lan absentismoa

Seigarrena.

**XEDAPEN IRAGANKORRAK**

Lehenengoa.- Etengabeko trebakuntza

Bigarrena.- Enplegu politika eta zerbitzu publikoak mantentzea

Hirugarrena.- Lanbide sustapena, lanbide-karrera eta bera bultzatzeko neurriak, bigarren jarduera, ezintasunak eta zerbitzugintzaren eraginkortasuna

Laugarrena.- Zuzemen pertsonal konputagarriak bideratzeko baimena

Bosgarrena.- Araudia akordioari egokitzea

Seigarrena.- Epeak

**AMAIERAKO XEDAPENA**

Bakarra.- Akordioaren eraginkortasuna

**CAPÍTULO V: DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

Artículo 121  
Artículo 122  
Artículo 123

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera.

Segunda.- Retribuciones por trabajos esporádicos en períodos nocturnos o festivos así como retribución por experiencia

Tercera.- Indemnizaciones por razón del servicio

Cuarta.- Otras medidas de jubilación

Quinta.- Absentismo laboral

Sexta.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera.- Formación continua

Segunda.- Política de empleo y mantenimiento de los servicios públicos

Tercera.- Promoción profesional, carrera profesional y medidas de impulso, Segunda actividad, Incapacidades y Eficacia en la prestación de los servicios

Cuarta.- Licencia para gestiones personales computables

Quinta.- Adecuaciones normativas al Acuerdo

Sexta.- Plazos

**DISPOSICIÓN FINAL**

Única.- Eficacia del Acuerdo

**ATARIKO TITULUA**  
**AKORDIOAREN XEDAPEN OROKORRAK**

**TÍTULO PRELIMINAR**  
**DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL  
ACUERDO**

**1. artikulua.- Xedea, esparru funtzionala eta lurralde esparrua**

Akordio honen xedea da Bizkaiko Foru Aldundiaren eta GUFEn esparruan lan baldintzak arautzea.

**Artículo 1.- Objeto, ámbito funcional y territorial**

El presente Acuerdo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo en el ámbito de la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS.

**2. artikulua.- Langile esparrua**

1. Karrerako funtzionarioei akordio osoa ezarriko zaie.

2. Bitarteko funtzionarioei eta praktikan daudenei ere ezarriko zaie, euren lan harremanaren izaerarekin bateragarri den alderdi guztietan, betiere akordioaren artikuluetan berariazko salbuespena ezartzen ez bada langile horientzat.

**Artículo 2.- Ámbito Personal**

1. El Acuerdo se aplicará íntegramente al personal funcionario de carrera.

2. Será también de aplicación, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo, siempre que no esté exceptuado en su articulado para este tipo de personal, al personal funcionario interino y en prácticas.

**3 artikulua. -Denbora esparrua. Indarraldia eta luzapena**

1. Zein egunetan argitaratzen den alde batera utzita, akordio honen indarraldia 2018ko urtarrilaren 1ean hasiko da, azken xedapen bakarrean xedatutakoa eragotzi gabe.

2. Akordio honen iraupenak 2018 eta 2019 urteak hartuko ditu.

3. Alderdiak hitz ematen dute 2019 urteko azken hiru hilabeteetan akordio berria ezartzeko negoziazioetan hasiko direla. Dena dela, akordio honen edukia bere ordezkoa indarrean jarri arte luzatuko da.

4. Denuntziatutako akordioak indarrean jarraituko du harik eta hura ordezkatzen duen beste bat sinatu arte.

**Artículo 3.- Ámbito temporal. Vigencia y prórroga**

1. Con independencia de la fecha de su publicación, el presente Acuerdo inicia su vigencia el 1 de enero de 2018, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Final única.

2. La duración del presente Acuerdo alcanzará el año 2018 y 2019.

3. En el último trimestre del año 2019, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a un nuevo Acuerdo. En todo caso, el contenido de este Acuerdo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

4. Denunciado el Acuerdo y hasta que se firme otro que lo sustituya mantendrá su vigencia.

**4. artikulua. -Xedea**

Akordio honek Bizkaiko Foru Aldundiko eta GUFeko funtzionarioen lan harremana egoki garatzeko arauak jartzen ditu eta garapen hori errazten du.

**Artículo 4.- Objeto**

El Acuerdo regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia e IFAS

**5 artikulua.- Izaera**

Akordio honetan ezarritako baldintzek osotasun organiko eta banaezin bat osatzen dute, eta osorik hartuko dira. Hori dela eta, akordioa zuzenean aplikatzeko eta haren testuan hitzartutako baldintzak aldatzea ekar dezakeen gairik ez planteatzeko konpromisoa hartu dute sinatzaileek.

**Artículo 5.- Carácter**

Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente. Por ello, las partes firmantes del mismo se comprometen a su aplicación directa y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

Testu honetan ezarritako baldintzak betetzeari dagokionez, legeen edo aurrekontuen arloko aldaketa edo deuseztapenen bat badago, alderdiak

En el supuesto de que hubiese cualquier modificación o anulación de tipo legal o presupuestario para el cumplimiento de las condiciones establecidas en el



gorabehera horren norainokoa eta ondorioak aztertuko dituzte, Akordioaren edukiak ezartzen direla bermatzeko.

## **6. artikulua.- Interpretazio sistematiko eta integratzailea.**

Akordioan ezarritako baldintzen esanahia eta norainokoa dokumentu guztia kontuan hartuta ulertu eta ezarri behar dira. Horrela, akordioak aipatzen ez dituenak, dituen hutsuneak, alderdi ilunak edo anbiguotasunak ez dute hitzartutakoaren zentzu egokia nahastuko.

## **7. artikulua.- Lan gatazkak**

Akordioa sinatzen duten alderdiek hitz ematen dute, diziplina neurriak hartu aurretik edo kolektibo gisa gatazkara jo aurretik, elkarriketaren bidea agortzeraino jardungo dutela.

## **8. artikulua.- Akordioa argitaratzea**

Bizkaiko Foru Aldundiaren eta GUFeren intranetean argitaratuko da akordio hau.

## **LEHENENGO TITULUA**

**FUNTZIONARIOEN LANSAIOA, ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK, OPORRAK, APARTEKO ZERBITZUAK ETA LIZENTZIAK**

## **I. KAPITULUA LANALDIA**

### **9. artikulua.- Lan denbora**

Bizkaiko Foru Aldundiaren eta GUFeren 2018ko ordutegia, batez beste, asteko 37 ordu eta 30 minutu izango da, bost lanegun dituzten asteetan; beraz, eguneko lanaldia 7 ordu eta 30 minutu izango da batez beste.

### **10. artikulua.- Lan egutegia**

1. Funtzionarioen ordezkariekin negoziatuz ezarriko da orduen araberako lan ordutegiaren banaketa jasoko duen lan egutegia, bai Foru Aldundiarentzat bai GUFerentzat, eta kapitulu honetako hurrengo artikuluetan zehazturiko irizpideekin bat etorritz ziurtatuta gelditu beharko dira zerbitzuaren beharrezan bereziak.

2. Urteko lanlansioaren banaketa finkatu eta ordutegi guztiak ezarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoarentzat eta beraren lurralde historiko eta udalerrientzat egutegi ofizialean ezarritako hamalau jaiegunak aintzat harturik, langileen ordezkarietaren gehiengoak idatziz egindako eskaera baten ondorioz lanlansioa murrizten bada, orduan sortarazitako murrizketa hori berreskuratu beharrekoa izango da.

presente texto, la misma será analizada entre las partes para determinar el alcance y consecuencias de tal incidencia, siendo el objetivo de la misma el garantizar la aplicación de los contenidos del Acuerdo.

## **Artículo 6.- Interpretación sistemática e integrativa.**

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Acuerdo, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener el Acuerdo, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

## **Artículo 7.- Conflictividad laboral**

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía del dialogo antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

## **Artículo 8.- Publicidad Acuerdo**

El presente Acuerdo será publicado en la intranet de la Diputación Foral de Bizkaia e IFAS.

## **TÍTULO PRIMERO**

**DEL REGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

## **CAPITULO I JORNADA DE TRABAJO**

### **Artículo 9.- Tiempo de trabajo**

El horario anual de la Diputación Foral de Bizkaia e IFAS en el año 2018 será, de media, de 37 horas 30 minutos semanales en las semanas que tienen 5 días, es decir, un horario medio de 7 horas 30 minutos por jornada laboral.

### **Artículo 10.- Calendario laboral**

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá, tanto para la Diputación Foral como para el IFAS, negociándose con los y las representantes del personal funcionario, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares el servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo.

2. Una vez fijada 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

Ohiko lanaldia edo lanaldi normala zenbatzeko, ez dira kontuan hartuko ezbeharrak edo ohiz kanpoko beste kalte batzuk aurrez ikusi edo konpontzeko lan egindako orduak, ez eta ez ezohiko gertaerei edo larrialdiari aurre egiteko lan eginikoak ere.

#### **11. artikulua.- Benetako lana**

1. Arropak, materialak eta bestelako lanabesak batzeko, ordenatzeko eta gordetzeko tartea benetako lan-denbora da.

2. Benetako lanaren barruan egongo dira ohiko lanegunetan egiten diren arauzko etenaldiak, joan-etorriak eta segurtasun- edo osasun-arauak eragindako bestelako etenaldiak zein lanaren antolakuntzak berak eragindako etenaldiak.

3. Karrerako funtzionarioek eta lanpostu hutsak betetzen ari diren bitarteko funtzionarioek aukera izango dute urteko lanaldia sistema misto baten bidez betetzeko; modalitate horretan, ohiko lanegun presentzialak eta telelana formularen bidez beteko diren presentziarik gabeko lanegunak uztartu ahal izango dira. Zerbitzua emateko modalitate hau, betiere, berariaz ezarritako araudiaren arabera beteko da.

#### **12. artikulua.- Tolerantzia-tartea eta egutegi malgua**

1. Lanera sartu eta lanetik irtetzeko tolerantzia-tarteak eta malgutasuna ordutegia betetzeko araudian eta urtero onartzen diren egutegietan zehaztuko dira.

2. Lanaren beharrianak aintzat harturik gomendatzekoa bada, egutegi malguaren araubidea ezarri ahal izango da zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo lantokiren batean. Salbuesenez eta lana egurats zabalean egiten duten langileentzat edota hainbat lantokitara joan beharra izan ohi dutenentzat, lan ordutegia egokitu ahal izango da hala egiteko agintzen duten beharrian edo inguruabarren arabera, zerbitzuaren eraginkortasuna handiagoa izan dadin.

3. Zerbitzuaren gutxieneko premiek horretarako aukera ematen badute, Gabonek eta Aste Santuak garrantzia berezia izango dute lan-egutegia prestatzerako orduan, eta horretarako proposak diren lantxandak ezarriko dira.

4. Aurkakoa itundu ezik, malgutasun-tartea ez zaie ezarriko lana taldeka edo txandakako araubidean egiteko eskatzen duten jarduerari.

#### **13. artikulua.- Txandakako lana**

1. Egin beharreko jardueraren ezaugarriengatik lana txandaka antolatu behar duten Foru Aldundiko nahiz

representación mayoritaria de los y las trabajadores/as tendrá carácter de recuperable.

3. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración 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.

#### **Artículo 11.- Trabajo efectivo**

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

3. La prestación de servicio del personal funcionario de carrera e interino de plaza vacante se podrá desarrollar en una modalidad que contempla el cumplimiento de la jornada anual a través de un sistema mixto que comprende jornadas habituales de carácter presencial y otras de carácter no presencial y que se desarrollará mediante la fórmula del teletrabajo. En todo caso, esta modalidad de prestación de servicio se realizará conforme a la regulación establecida al efecto.

#### **Artículo 12.- Margen de tolerancia y calendario flexible**

1. Los márgenes de tolerancia y flexibilidad de entrada y salida vendrán determinados en la normativa de cumplimiento horario y en los correspondientes calendarios aprobados para cada año.

2. Si las necesidades del trabajo lo hacen aconsejable en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia podrá establecerse un régimen de calendario flexible. Excepcionalmente, para el personal que realice su trabajo a la intemperie o haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación podrá acomodarse el horario laboral a las necesidades o circunstancias que lo demanden en orden a una mayor efectividad del servicio.

3. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

4. Salvo pacto en contrario, 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.

#### **Artículo 13.- Trabajo a turno**

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Diputación Foral o del IFAS que,

GUFeko zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan, lan txandak aldizkatu egingo dira, aurkakoa itundu ezik.

2. Lanaldi bakoitzak zorti ordu iraungo du. Dena dela, horren kontrakorik ere hitzartu daiteke.

#### **14. artikulua.- Lansaioen arteko etena**

Lanaren antolaketa edozein dela ere, lanegun baten amaieraren eta hurrengo lanegunaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko tartea izan beharko da.

#### **15. artikulua.- Gaudiko lana**

1. Gauean egindako lana edo gaueko txandakoa gaueko hamarretatik (22:00) goizeko seietara (6:00) bitartean egindakoa izango da, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko lanorduetan eginez gero, lanaldi osoa gaueko txandari dagokiola ulertuko da.

2. Xedapen gehigarrietariko bigarrenetan ezarritako ordainsari espezifikoak izango dituzte gaudian lan egindako orduak, baldin eta noizean behingoak badira eta berez lanpostuari atxikiak ez badira. Ez da halako ordainsaririk jasoko, lanpostuaren osagarri berezia zehazterakoan inguruabar hori kontuan hartu bada.

## **II. KAPITULUA**

### **LAN ETA FAMILIA BIZITZA LANALDIAN UZTARTU AHAL IZATEKO NEURRIAK ETA BAIMENAK**

#### **16. artikulua.-Ordutegiaren malgutasuna**

16 urte baino gutxiagoko seme-alabak dituzten enplegatuek, oro har, eta herri interesei kalterik egiten ez bazaie, seme-alabak 16 urte betetzen dituen ikasturtea amaitu arte, ordu bat gehiago izango dute sartzeko malgutasunari dagokionez, baina behar beste atzeratu beharko dute irteera, egun osoko lanaldia edo goizeko lanaldia bete arte, malgutasun partziala aukeratzen baldin bada.

Bateratzeko neurri hori adingabeen harrera kasuetara zabaldu ahaliko da antzeko baldintzetan, bai aldi baterako denean eta bai oporretarako denean.

#### **17. artikulua.-Norberaren interesagatik baimena**

Lanpostuaren izaerarekin eta lantokiaren eginkizunekin bateragarria denean, norberaren interesagatik lansaio murriztua egiteko aukera baimendu ahal izango da, 9etatik 14etara, etenik gabe eta ordainsarien %75 jasota, baldin eta Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunak horretarako ezarritako betekizunak betetzen badira.

por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario.

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

#### **Artículo 14.- Pausa entre cada jornada**

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

#### **Artículo 15.- Trabajo en período nocturno**

1. Se entenderá por trabajo en periodo 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 periodo nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Los trabajos en período nocturno tendrán la retribución específica establecida en la Disposición Adicional Segunda cuando sean esporádicos y no inherentes al puesto de trabajo. No procederá esta percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada dicha circunstancia.

## **CAPÍTULO II**

### **MEDIDAS DE CONCILIACION EN LA JORNADA Y PERMISOS**

#### **Artículo 16. Flexibilidad horaria**

El personal con hijos o hijas menores de 16 años dispondrá, siempre que no se produzca un deterioro del interés público, hasta la finalización del curso escolar en el que el hijo o hija cumpla 16 años, de la posibilidad de retrasar una hora la flexibilidad, con carácter general, en la entrada, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria o sólo la jornada de mañana, si se opta por la flexibilidad parcial.

Esta medida de conciliación se hará extensiva, en idénticas condiciones, a los casos de acogida de menores, tanto temporal como en época vacacional.

#### **Artículo 17. Permiso por interés particular**

Se podrá autorizar en aquellos casos en que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, una jornada reducida por interés particular de 9 a 14 horas de forma ininterrumpida, y al 75 % de las retribuciones, siempre que se cumplan los requisitos que al efecto se establezcan por el o la titular del Departamento competente en materia de Función Pública.

Aukera hau izango dute, era berean, egutegi "normalizatu" izan gabe (dedikazio eskusiboa daukaten lanpostuetako langileak, txandaka edo egutegi bereziki lan egiten duten langileak), adingabekoa zaintzeko lansaioa murrizteko eskaera egiteko betekizunak betetzen dituzten langileak, kasu bakoitzean egin behar diren ordutegi egokitzapenak eginez.

#### **18. artikulua. Lanaldi osoaren erdiko edo hereneko baimena**

Funtzionarioek lansaioa erdira edo herenera laburtzea eskatu ahal izango dute eta horrekin batera, haien ordainsari guztiak hein berean txikituko dira, Gizarte Segurantzaren kotizazioa barne. Hori egin ahal izateko, zerbitzuak eta jarduera motak ez dute lansaioa laburtzea eragotzi behar. Ezetza langileen ordezkariari jakinaraziko zaio, eta ezetza emateko zein arrazoi egon den azalduko. Laburtze honek ordezkariak, baldin eta posible bada eta administrazio unitateko buruak hartarako eskaera egiten badu. Oro har lanegunaren bigarren erdia murriztuko da. Lehen erdia ere murriztu ahal da egoki den zuzendaritzak beren beregi hala erabakitzen badu eta edonola ere, sei hilabeterako izango da gutxienez.

Hasiera-eguna baino gutxienez ere egutegiko 10 egun lehenago egin behar da eskaera.

### **III KAPITULUA ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK**

#### **19. artikulua**

Zerbitzu aktibo osoko egoera administratiboan dauden funtzionarioek astean etenik gabeko egun eta erdiko atsedena hartzeko eskubidea izango dute gutxienez larunbat arratsaldea eta igande osoa, normalean, lana txandaka antolatu behar duten bulego, jarduera edo zerbitzuetan izan ezik, halakoetan lan atsedena buruzko beste araubide bat araupetu beharko baitu agintari edo organo eskudunak, ordezkariak sindikalaren eta langileen ordezkariaren organoekin negoziatuz, eta, horretarako, hurrengo artikuluan adierazitakoa hartu beharko da kontuan.

#### **20. artikulua**

1. Igandean edo jaiegunetan lan egin behar duten langileei dagokien atsedena aurreko edo hurrengo egunera aldatuko da, besterik hitzartzen ez bada.

2. Horretarako, igandea edo jaieguna da jaieguneko bezperako gaueko hamarretatik (22:00etatik) jaieguneko gaueko hamarretara (22:00etara) doan denbora tartea.

3. Oro har, igandean edo jaiegunetan egindako lan ordu bakoitzak eskubidea emango du lanegun batean ordu eta erdiko konpentsazio atsedena hartzeko, edo lanegun batean ordubeteko konpentsazio

La posibilidad de su disfrute se hará extensiva al personal que aún no teniendo asignado un calendario "normalizado" (personal que ocupa Puestos de Trabajo con dedicación exclusiva, que trabaja a turnos o sujeto a Calendarios Especiales) cumpla los requisitos para solicitar reducción de jornada por cuidado de menor, procediéndose a las adecuaciones de horario que en cada caso concreto correspondan.

#### **Artículo 18. Permiso de la mitad o de un tercio de la jornada completa**

El personal funcionario podrá solicitar la reducción de la mitad o de un tercio de la jornada con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la cotización a la seguridad social, en aquellos supuestos en que ni las razones de servicio ni el tipo de actividad así lo impidiera. La negativa será comunicada a la representación del personal, dándoles traslado de las razones de la misma. Esta reducción conllevará aparejada la sustitución siempre que sea posible y que así sea solicitado por el jefe de la unidad administrativa correspondiente. La reducción se realizará con carácter general durante la segunda mitad de la jornada, pudiendo hacerse también en la primera con acuerdo expreso de la jefatura correspondiente, y en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de seis meses.

Se deberá solicitar con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de inicio.

### **CAPITULO III DESCANSOS Y FIESTAS**

#### **Artículo 19**

El personal funcionario en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio interrumpido 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 deberá regularse por la autoridad u órgano competente otro régimen de descanso laboral, mediante negociación con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente.

#### **Artículo 20**

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.

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

3. Con carácter general, cada hora trabajada en domingo o festivo dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media de descanso en día laborable o bien a un descanso compensatorio de una

atsedenaldia hartzeko. Bigarren kasu horretan, eskubidea izango du gainera igande edo jaiegunetako lan osagarri bat jasotzeko, honako kasu hauetan izan ezik: osagarri espezifiko bat esleituta duen lanpostua izatea, eta lanpostua zehazterakoan halako inguruabarrak kontuan hartuta izatea.

#### **21. artikulua**

Atsedendiei eta jaiegunei erreferentzia egiten dieten kapitulu honetako aurreko artikuluek ez dute inolaz ere eragingo jarduneko zerbitzu osoan ezta jardunean diren langileen lantsarien erregimenean.

#### **22. artikulua.- Lansaioaren egingarritasuna**

Enplegatuen dedikazioa apartekoa bada eta ordutegia bereziki murriztua badu izan ezik, funtzionario guztiek eskubidea izango dute 9. artikuluan ezarritako urteko lanaldia egiteko. 9.

Foru Aldundiak eta GUF EK ordutegi gehitzeak ukatu ahalko dituzte, erakunde horietan egiten diren lanaldietan behar ez diren gainkargak baldin badakartzate.

### **IV. KAPITULUA OPORRAK**

#### **23. artikulua**

1. Zerbitzu aktibo osoko administrazio-egoeran dauden enplegatu guztiek eskubidea izango dute zerbitzu-urte oso bakoitzean zehar 22 laneguneko opor ordainduak hartzeko, edo, zerbitzu aktiboan emandako denbora laburragoa bada, denbora horri proportzionalki dagozkion opor egun ordainduak hartzeko; edozelan ere, opor egunak asteleheneetik ostiralera zenbatuko dira. Egutegi berezia duten kolektiboetako enplegatuen kasuan, enplegatu horien egutegian bertan sartuko da gaiari buruzko arauketa, lan-kontratuko langileen ordezkariekin negoziatu ondoren.

2. Zerbitzu aktibo osoko administrazio-egoeran dauden eta zerbitzuak 15 urte baino gehiago eman dituzten enplegatu guztiek eskubidea izango dute beste arauzko opor-egun bat gehiago hartzeko 2016an.

3. Zerbitzu aktibo osoko urtea betetzen ez dutenen kasuan, oporraldiaren iraupena proportzionala izango da urte horretan eman duten deborekin.

#### **24. artikulua**

1. Oporrak ezin izango dira diruz konpentsatu, ez osorik eta ez zati batean, ez bada kasu hauetan: bitartekotasunaren lan-kontratua azkentzen bada edo heriotzaren ondorioz funtzionario-harremana azkentzen bada. Kasu horietan, berdin dio oporraldia osorik gozatu edo amaitu ez bada.

2. Artikulu honetako aurreko paragrafoan aipatzen diren salbuespeneko kasuetan, funtzionarioak

hora en día laborable. En este último supuesto, tendrá derecho además a un complemento de trabajo en domingo o festivo, salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

#### **Artículo 21**

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones de los y las trabajadores/as.

#### **Artículo 22.- Practicabilidad de la jornada**

Excepto en aquellos casos en que la dedicación del/la empleado/a sea singular y con un horario específicamente reducido, todo funcionario/a tendrá derecho a trabajar la jornada anual establecida en el art. 9.

La Diputación Foral y el IFAS podrán desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

### **CAPITULO IV VACACIONES**

#### **Artículo 23.**

1. Todos y todas los/las empleados/as que se hallen en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio en la Entidad respectiva, de una vacación retribuida de 22 días laborables de duración, a contar de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan si el tiempo de servicio activo fuera menor. En el caso de que éstos o éstas pertenezcan a un colectivo con calendario especial, la regulación al respecto será incluida en su propio calendario, una vez sea negociado con los representantes del personal funcionario.

2. Todos y todas los/las empleados/as que se hallen en situación administrativa de servicio activo pleno, cuya prestación de servicio supere los 15 años, tendrá derecho a disfrutar de un (1) día más de Vacaciones Reglamentarias en el año 2016.

3. Para los y las que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de prestación de servicio en ese año.

#### **Artículo 24**

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo en caso de extinción de contrato laboral de interinidad o extinción de la relación funcional por fallecimiento sí, en ambos casos, aun no se ha disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional.

2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el/la funcionario/a

eskubidea izango du halako urtean lan egindako hilabete kopuruaren arabera dagozkion oporretatik hartu gabe daukan zatia ordain dakion. Kalkulia egiteko, urtea hamabi zatitan banatuko da, eta hamabiren bakoitza edo bere zatiki bakoitza hilabete osotzat hartuko da. Funtzionarioaren enplegu harremanak beraren heriotzagatik iraungitzen badira, aipatutako haborokina haren eskubidedunei ordainduko zaie.

3. Era berean, behar bezala justifikatutako kasuetan, oporrak diruz konpentsatu ahal izango dira, osorik edo partez; horretarako, zerbitzu interesdunak eskaera egin behar du, eta funtzio publikoaren eskumena duen zuzendaritzak ontzat eman.

## 25. artikulua

Oporren likidazioari dagokion nomina oporraldia hasi baino lehen likidatu egin ahal izango zaie langile guztiei, eta ordainketa aurretiaz egin ahal izango zaie. Oporrengatik ordainketa hori ezin da inola ere izan oinarriko ordainsarien eta osagarrien batura baino txikiagoa, baina, horretarako, oporren hasierako eguna baino hilabete lehenago eskatu behar dira gutxienez.

## 26. artikulua

Oporrak zatituz gero, ondoz ondoko bosna lanegun edo gehiago dituzten hiru oporraldi hartu ahal izango dira gehienez, eskatutako denboraldia tartean jaiegunen bat duen aste natural batean suertatu ezik; horrez gain, funtzionario bakoitzak norberaren aukerako 6 eguneko erreserba izango du, eta egun horiek jarraian edo banaka hartu ahal izango ditu.

## 27. artikulua

Oporrak urtean-urtean egutegi modalitate bakoitzerako adosten den udako lansaioaren barruan hartzeko eskubidea izango dute funtzionarioek, eta, halakorik ezean, urte bakoitzeko ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean, egun biak barne, idatziz bestelako eskaerarik egin ezik, eta betiere zerbitzuaren beharrezan menpean. Era berean, Gabonak modu berezian zainduko dira; familia arrazoiengatik opor egunak hartzeko aukera izango da, zerbitzuaren gutxieneko beharrek horretarako aukera eskaintzen badute.

Egutegi berezia duten kolektiboen oporren datak egutegiaren beraren baitan araupetuko dira, funtzionarioen ordezkariet entzun ondoren.

Urteko lanaldia betetzeko, oporrak ordutan zenbatuko dira. Beraz, oporretan izandako orduak egutegiko aukera bakoitzean ezarritakoak baino gehiago badira, oporretan sortu den ordutegiko akats hori urteko ordu kopuru osoan errekuperatu beharko da.

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/a funcionario/a sea el fallecimiento de éste/a, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

3. Asimismo, en casos debidamente justificados, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico, en todo o en parte, a petición del Servicio interesado y siempre con el visto bueno de la Dirección competente en materia de función pública.

## Artículo 25

La nómina correspondiente al periodo de liquidación de vacaciones podrá liquidarse para todo el personal 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 básicas y complementarias siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

## Artículo 26

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de tres periodos de, al menos, 5 días laborales consecutivos cada uno, salvo que el periodo solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, y sin perjuicio de la reserva de los 7 días de libre disposición que cada funcionario/a podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

## Artículo 27

El personal funcionario tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones en la jornada de verano que anualmente se acuerde para cada modalidad de calendario y, en su defecto, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio. 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.

Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, oídos los y las representantes del personal funcionario.

A efectos de cumplimiento de la jornada anual, las vacaciones se computarán en horas, por lo que en caso de que las horas disfrutadas en concepto de vacaciones superen a las establecidas en cada modalidad de calendario, el defecto horario generado deberá ser recuperado en cómputo anual.

### 28. artikulua

Zerbitzuaren beharrianengatik beharrezkoa bada funtzionario batek oporrak osorik edo zati batez urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean hartzea, orduan langileak eskubidea izango du opor ordainduak luzatu eta beste sei laneguneko oporraldia hartzeko, edota adierazitako epe horren barruan harturiko egunei dagokien zati alikuota hartzeko.

### 29. artikulua

Antolaketa, eraginkortasuna eta aldi bateko jarduera murriztagora egokitu beharra direla-eta, zerbitzu edo lantalde bateko langileek aldi berean hartu ahaliko dituzte euren oporrak, zerbitzuetako arreta betetzen bada eta behar ez den gehiegizko lan kopurua sortzen ez bada.

### 30. artikulua

Oporraldiaren hasiera eta amaiera eguna egunak horri dagozkion urte naturalaren barruan izan beharko dira. Egutegi berezia duten kolektiboetako funtzionarioen kasuan, eta kolektibo horrek oporren amenera hurrengo urtearen hasierara arte luzatzerik badauka, funtzionarioen egutegian bertan sartuko da gaiari buruzko arauak, funtzionarioen ordezkariekin negoziatu ondoren.

### 31. artikulua

1. Langileak oporretan dagoela, ezohiko inguruabarrik gertatzen bada, gaixotasuna edo istripua kasu, oporraldia eten ahal izango da, eta interesdunak eskubidea izango du dagozkion oporrak delako inguruabar hori igaro ondoren gozatzeko jarraitzeko, nahiz eta ordurako jatorrizko urte naturala agorturik egon.

Aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aldi baterako ezintasun bat, langile publikoak eskubidea izango du oporrak hartzeko (opor horien urte naturala amaitu baldin bada), amatasun edo adopzio eta aitatasun baimena bukatu eta hurrengo egunetik aurrera. Aldi baterako ezintasun hori honako arrazoi hauetakoren baten ondorio izan daiteke: haurdunaldia, erditzea, edoskitze naturala, amatasun baimena -edo edoskitze aldia luzatzea-, adopzio eta umea etxean hartzeko baimena edo aitatasun baimena.

2. Zerbitzuaren beharrianengatik, Foru Aldundiak edo GUFEK hilabetea baino gutxiagoko aurrerapenez oporrak hartzeko data aldarazten dutenean, funtzionarioek eskubidea izango dute arrazoi horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkien, gastuok frogatzeko agiriak aurkeztu ondoren.

### Artículo 28

En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un/a funcionario/a disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado periodo.

### Artículo 29

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un periodo, se podrá simultanear el disfrute de una parte del periodo 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.

### Artículo 30

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas correspondan. En el caso de que los funcionarios y las funcionarias pertenezcan a un colectivo con calendario especial, para el que se posibilite prorrogar la finalización de las mismas hasta el inicio del año siguiente, la regulación al respecto será incluida en su propio calendario, una vez sea negociado con la representación del personal funcionario.

### Artículo 31

1. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando el/la interesado/a el derecho a continuar su disfrute inmediatamente después de transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

Siempre que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, permiso de maternidad -o con ampliación por lactancia- de adopción y acogimiento y paternidad, la empleada o el empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones -si ha terminado el año natural al que correspondan-, a partir del día inmediatamente posterior a la fecha de finalización del permiso de maternidad o adopción y paternidad.

2. En caso de que la Diputación Foral o el IFAS, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal funcionario 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.

### **32. artikulua**

Funtzionarioek urtean zehar hartutako atsedendiek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez diete euren oporrak izateko eskubiderik kenduko, eta ezingo dute oporretarako duten egun kopurua murriztuko, ez badira norberaren gaietarako hartutako baimenak. Kasu horretan, dagokion batz bestekoan murriztuko dira opor egunak.

### **32 bis artikulua.- Arazo partikularrak bideratzeko baimena (Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.k art.)**

1. Foru Aldundiko eta GUFEk eskubidea izango dute arazo partikularrak bideratzeko hiru (3) eguneko baimena hartzeko, edo, zerbitzuan emandako denbora laburragoa bada, denbora horri proportzionalki dagokion zatia. Baimen hori egun osoetan hartu behar da, baina orduka ere hartu ahal izango da, eta horretarako, zuzemen pertsonal konputagarrietarako lizentziarako ezarritako irizpide berberak aplikatuko dira.

2. Eskubidea izango dute arazo partikularrak bideratzeko beste hiru (3) eguneko baimena hartzeko, edo, zerbitzuan emandako denbora laburragoa bada, denbora horri proportzionalki dagokion zatia. Haien balio teorikoa egutegiaren modalitate bakoitzerako berariaz ezarritakoa izango da.

## **V. KAPITULUA**

### **33. artikulua.- Antzinasuna dela-eta arazo partikularrak bideratzeko baimena.**

1. Zerbitzuan 18 urte betetzen dituztenean, funtzionarioek antzinasuna dela-eta arazo partikularrak bideratzeko bi (2) egun hartu ahal izango dituzte libre. Zerbitzuan 24 urte ematen dituztenetik aurrera, kopuru horri beste egun bat gehituko zaio hiru urteko bakoitzeko

Bestalde, zerbitzuan 15 urte eman ondoren, opor-egun bat gehiago izango dute.

Honela lortutako egun kopurua aplikatuko zaie zerbitzuak urte osoan egin dituzten langileei. Bestela, emandako zerbitzuen aldiari dagokion zati proportzionala izango du langileak.

Egutegi bakoitzeko lansai normalizatua hartuko da egun libretzat.

Egun libre horiek urteko egutegian zehaztutakoaren arabera erabiliko dira.

## **VI. KAPITULUA**

### **APARTEKO ZERBITZUAK**

### **Artículo 32**

Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el personal funcionario, no privarán a éste del derecho a las vacaciones anuales, ni podrá reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

### **Artículo 32 bis.- Permiso por Asuntos Particulares (art.48.k TREBEP)**

1. El personal funcionario de la Diputación Foral y del IFAS tendrá derecho al disfrute de tres (3) días de Permiso por Asuntos Particulares, o la parte proporcional que le corresponda en función del período de prestación de servicio, en jornadas completas, de acuerdo a la jornada normalizada, si bien se posibilitará su disfrute en horas, aplicándose para el disfrute/ idénticos criterios que los establecidos para la Licencia para Gestiones Personales Computables en la disposición transitoria cuarta.

2. Dispondrá además de otros tres (3) días de Permiso por Asuntos Particulares, o la parte proporcional que le corresponda en función del período de prestación de servicio, a disfrutar en jornadas completas cuyo valor teórico será el establecido a tal fin en cada Modalidad de Calendario.

## **CAPITULO V**

### **Artículo 33.- Permiso por asuntos particulares por antigüedad.**

1. El personal funcionario dispondrá de dos (2) días de libranza por permiso por asuntos particulares por antigüedad al cumplir 18 años de servicio, sumándose uno más por cada trienio a partir de los 24 años de servicio.

Por otro lado, a partir de los 15 años de servicio, se tendrá un día más de vacaciones.

El número de días obtenido de esta forma será de aplicación para el personal que presta servicio el año completo. En otro caso, se disfrutará de la parte proporcional que corresponda al período de prestación de servicio.

Se entenderá por día de libranza, la establecida según la jornada normalizada en cada respectivo calendario.

El disfrute de los días de libranza se realizará conforme a lo establecido en los calendarios anuales.

## **CAPITULO VI**

### **SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**



### **34. artikulua. -Ohiko lansaiotik kanpo egindako orduak**

1. Egun dagoen langabeziaren egoera larria dela eta, ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak desagerraraztera jotzen duten neurri guztiak gauzatzea hitzartu dute alderdi biek, begi-bistakoa baita Herri Administrazioan ohiko lansaiotik kanpoko orduak egitea, elkartasunaren aurkakoa izateaz gainera, erabat lekuz kanpo dagoela.

Enplegua sortzen laguntzea da ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak desagerraraztearen helburua; horrenbestez, ordu horiek, ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak, alegia, gutxitu eta ezinbesteko kopurura ekartzea hitzartu dute alderdi biek, ondoko irizpide hauen arabera:

a) Lansaiotik kanpo eta ohitura legez egiten diren orduak: gutzitze eta erabat desagerraraztea. Salbuespenez, langile hauek egin ahal izango dituzte aparteko orduak: Bizkaiko Foru Aldundiko albaitariak, Argitalpenen eta Kultura Jardueren Ataleko langileak, itzultzaileak, Gizarte Zerbitzuetako Ikuskapen Ataleko teknikariak, kirol koordinatzaileak eta gazterriko koordinatzaileak, garraioen ikuskapeneko laguntzaileak, ibilgailu parkeko gidariak eta mekanikariak, GUFeko langileak (laguntza-mailakoak eta/edo zuzeneko arretakoak) eta beste edozein sektoretakoak, baldin eta salbuespen gisa eta une zehatzetarako beharrezkoa bada.

b) Erkidegoari kalte handiak dakarzkieten ezbeharrak edo beste gaitz batzuk aurreikusteko edo konpontzeko beharrezkoak diren eta ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak: halakoei eustea, betiere aldi baterako kontrataziorik ezin bada egin.

c) Edonola ere, funtzionario bakoitzak ohiko lanalditik kanpo egin dezakeen ordu kopurua ez da urtean hogeita (20) orduko gorakoa izango, Bizkaiko Foru Aldundiko Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiak edo GUFeko Gerentziak beren-beretik ematen ez bada.

2. Aparteko zerbitzuak egitea borondatezkoa izango da funtzionarioentzat, ezbeharrak eta aparteko beste gaitzak aurreikusi edo konpontzeko nahiz salbuespeneko eta presazko egitate edo gertaerei aurre egiteko behar direnak izan ezik.

### **35. artikulua**

Aparteko ordurik egiten bada, ordu horiek bete aurretik, ezinbestekoa izango da BFAko Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiak eta GUFeko Gerentziak orduak egiteko arrazoiak, orduak egin behar dituzten pertsonak eta orduak egiteko irizpideak onartzea, larrialdietan edo aparteko egoeretan izan ezik. Kasu horietan, orduak bete eta gero justifikatu beharko dira inguruabar horiek.

Bulego eskudunak egunean-egunean erregistratuko ditu ohiko lansaiotik kanpo egiten diren orduak. Hilean-hilean orduok zenbatu egingo dira eta, idatzizko gatziguaren bidez, hilabeteko laburpenaren aldakia bidaliko zaie bai orduak egin dituen

### **Artículo 34.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual**

1. Ante la grave situación del paro laboral existente, ambas partes acuerdan poner en marcha todas aquellas medidas que favorezcan la desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual, y ello ante la evidencia de que su realización en la Administración Pública, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favorecer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas realizadas fuera de la jornada normal y con carácter habitual: Supresión total y absoluta. Con carácter excepcional se admitirá su realización en la Diputación Foral de Bizkaia (Veterinarios/as, Sección de Publicaciones y Actividades Culturales, Traductores/as, Técnicos/as de Inspección de Servicios Sociales, Coordinadores/as Deportivos/as y Coordinadores/as de Juventud, Auxiliares de Inspección y Técnicos/as de Inspección de Transportes, así como Chóferes y choferesas y Mecánicos/as del Parque Móvil) y en el IFAS (Nivel asistencial y/o atención directa) o en cualquier otro sector, que con carácter puntual excepcional, deba de tenerse en cuenta al respecto.

b) Horas realizadas fuera de la jornada habitual y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en la comunidad; Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales.

c) En todo caso, el número de horas que cada funcionario o funcionaria puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de veinte (20) horas anuales, salvo autorización expresa de la Dirección General de Función Pública de la Diputación Foral de Bizkaia o de la Gerencia del IFAS.

2. La realización de servicios extraordinarios será voluntaria para el personal funcionario, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes.

### **Artículo.- 35**

Será preceptivo con carácter previo a la realización - en su caso- de horas extraordinarias, la conformidad de la Dirección General de Función Pública de la Diputación Foral de Bizkaia o de la Gerencia del IFAS, a las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas con posterioridad.

La realización de las horas fuera de la jornada habitual, se registrará diariamente por la correspondiente dependencia, totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual tanto al

funtzionarioari bai ordezkaritza sindikalaren eta langileordezkartzaren organoei; gaztigu horretan, orduok egitea justifikatu duten arrazoiak zehaztuko dira.

### 36. artikulua

Lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzeko ordu bat eta hiru ordu laurdeneko konpentsazioko atsedena hartzeko eskubidea izango da, laneguna bada, eta bi ordukoa jaieguna edo gaueko lanaldia bada.

Aparteko orduak egiteagatik atsedeen-kompentsazioak hartzeko eskubidea daukan funtzionarioak berak aukeratuko ditu atsedeenaldien horien datak, bere zuzeneko arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egin diren urtearen barruan eta gehenez ere egin ondorengo urteko lehen hiruhilekoa amaitu arte hartu beharko du atsedena, eta jaiegunekin eta igandeekin lotzeko aukera izango da; oporraldiarekin ere lotzeko aukera izango da, aldi horren barruan suertatuz gero.

Artikulu honetan jasotzen den atsedenerako konpentsazio-denbora benetako lan-denboratzat hartuko da.

## VII. KAPITULUA

### KONTZILIAZIOA, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

#### 37. artikulua

1. Alderdiak konpromisoa hartu dute atal honetan jasotako lizentzia eta baimenen abusuzko erabilerari aurre egiteko eta, halaber, lizentzia eta baimenen erabilerari oztoporik ez jartzeko. Hala, justifikazioa behar dutenen kasuan, behar-beharrezkoak direnak baino ez dira bermatu eta emango.

2. Zerbitzu aktibo osoko administrazio egoeran dauden funtzionarioek lizentzia hartzeko eskubidea dute, ondoko arrazoi hauengatik:

A) Gaixotasuna edo istripua.

B) Honako familia gertaera hauek direla eta:

- Haurdunaldia, erditzea eta bularra ematea.

- Haurdunaldian arriskua egotea.

- Edoskitzean arriskua egotea.

- Aitatasuna.

- Haurra adoptatu edo familian hartzea.

- Norberaren edo senideen ezkontza, izatezko bikoteen bizikidetzeta edo eraketa.

- Senideen gaixotasun larria edo heriotza.

- Gaixotasuna edo istripu larria dela eta, senideren bat edo bizilaguna zaindu beharra izatea, edota gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaindu beharra izatea.

- Adingabeak edo desgaitasuna duten pertsonak zaintzea.

- Ohiko etxebizitza aldatzea.

funcionario o funcionaria que haya efectuado las horas, como a los respectivos órganos de representación sindical y del personal, con la especificación de los motivos que las hayan justificado.

### Artículo.- 36

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable, y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el personal funcionario tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe/a inmediato, dentro del año en que se realicen y con un máximo de hasta el final del primer trimestre del año siguiente, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en ese período.

Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como de tiempo de trabajo efectivo.

## CAPITULO VII

### CONCILIACIÓN, LICENCIAS Y PERMISOS

#### Artículo.- 37

1. Las partes se comprometen a buscar y lograr una utilización no abusiva de las licencias y los permisos contemplados en este apartado e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose en los casos que necesiten justificación, sólo los estrictamente necesarios.

2. El personal funcionario en situación administrativa de servicio activo pleno tendrán derecho a licencia por los motivos siguientes:

A) Por enfermedad o accidente.

B) Por eventos familiares consistentes en:

-Gestión, alumbramiento y lactancia.

- Riesgo en el embarazo

- Riesgo en la lactancia

-Paternidad.

-Adopción ó acogimiento.

-Matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.

-Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

- Atención por enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que conviva o para la atención de familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad

-Cuidado de menores o personas con discapacidad.

-Traslado o mudanza del domicilio habitual.

C) Nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonalak betetzeagatik.

D) Sindikatuko edo langileen ordezkaritza eginkizunak egin behar izatea.

E) Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateagatik.

F) Norberaren lanpostuarekin edo funtzio publikoarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egitea zentro ofizialetan.

3. Lizentzia ere eman ahal izango zaizkie:

A) Barruko lan-sustapeneko ikasketak eta frogak egiteko.

B) Bitarteko funtzionarioek hautaprobak eta ikasketak egiteko.

C) Norberaren gauzetarako.

D) Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldietara joateko.

E). Genero indarkeria dela eta

4. Lizentzien kapitulu honetan ezkontza bidezko loturari buruz egiten diren erreferentziak (sexu bereko pertsonen arteko zein sexu desberdineko pertsonen arteko ezkontza) berdin balio izango dute izatezko bikoteentzat edo seme-alabak dituzten guraso bakarreko familientzat.

5. Lizentzien kapitulu honetan funtzionarioaren ezkontidea aipatzen denean, ulertu behar da gauza bera esaten dela funtzionarioaren egitatezko bikote egonkorra osatzen duenaren gainean, baldin eta egoera hori egiaztatzen bada.

### 38. artikulua

1. Ezohiko eta behar bezala egiaztatutako kasuetan izan ezik, lizentziak eskatzen dituztenek Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFEn eskumena duen organoari idazkia zuzenduta aurkeztu behar dituzte euren eskariak. Horretarako, idazkia aurretiaz aurkeztu behar dute, ebazteko nahikoa denbora izan dadin, eta euren eskaera oinarritzen duen dokumentazio frogagarria ere aurkeztu behar dute.

2. Aurreko leerroaldean xedaturikoak ez du eraginik gertakizun sindikal kolektiboetara joateko lizentzietan, halako baimenak hartzeko nahikoa baita 48 ordu aurretik Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFeko organo eskudunari idazki bat zuzentzea.

### 39. artikulua

Lizentziak ematea Foru Aldundiko edo GUFeko eskudun organoari dagokio, aurretiaz langileen arduradunaren txosten-proposamena jaso ondoren. Dena dela, behar diren neurriak hartuko dira, lizentzia hartzen duten funtzionarioen absentsiak zerbitzuari kalterik egin ez diezaion.

Oro har, eta arlo honetan ezarritako salbuespenak kenduta, lizentzia edo baimen bi egoera beragatik

C) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

D) Por ejercicio de Funciones de representación sindical o del personal.

E) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

F) Por realización de estudios en Centros oficiales no directamente relacionados con la función pública o puesto de trabajo desempeñado.

3. Igualmente podrá concedérseles licencia:

A) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.

B) Para pruebas selectivas y estudios para personal de carácter interino

C) Por asuntos propios.

D) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

E). Por razón de violencia de género

4. Las referencias que en el presente capítulo de licencias se hacen al matrimonio, integrado por personas del mismo o de distinto sexo, deberán entenderse también hechas a las parejas de hecho o a las familias monoparentales con hijas e hijos.

5. Las referencias que en el presente capítulo de licencias se hacen al/la cónyuge del personal funcionario, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el funcionario o funcionaria, siempre que esta condición resulte acreditada.

### Artículo.- 38

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los y las solicitantes de licencias deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al/a la titular del Departamento competente en materia de Función Pública u órgano competente del IFAS, al menos con la antelación suficiente para que pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las licencias para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al/a la titular del Departamento competente en materia de Función Pública u órgano competente del IFAS, con una antelación de 48 horas.

### Artículo.- 39

1. La concesión de licencias corresponderá al órgano competente de la Diputación Foral y/o del IFAS, previo informe propuesta del/de la responsable correspondiente. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del personal funcionario que disfrute la licencia, no produzca detrimento al servicio.

2. Con carácter general, y salvo excepciones establecidas al efecto, cuando dos licencias y/o

edo antzeko helbururako eskatzen badira, eta libre hartzeko eskubidea egun bererako edo berberetarako bada, aldekoena hartuko da, baina ezin izango dira bien ondorioak batu.

#### **40. artikulua**

1. Akordio honen 37. artikulua 2. paragrafoan aipaturiko lizentziak hartzea, behar bezala justifikaturiko kasuetan, eskubide funtsezko eta absolutua da funtzionarioentzat, ezin bazter daitezkeen giza, gizarte eta sindikatu eskakizunak baitakartzat; hortaz, lizentzia horiek ematea ez da zuhurtziarako ahalmena, Bizkaiko Foru Aldundiari eta GUFeri dagokien betebeharra baizik.

2. Aurreko paragrafoan adierazitakoaren ildotik, inola ere ezin uka daiteke gisa horretako eskaerarik, behar bezala justifikaturik eta behar adina denboraz egiten bada.

#### **41. artikulua**

Foru Aldundiko edo GUFeko eskudun organoak emango ditu, egoki baderitzo, 37. artikulua 3. paragrafoan aipaturiko lizentziak, aurretiaz langileen arduradunaren txostena jaso ondoren.

2. Txostenetan zehaztuko da funtzionarioak lizentzia hartzeak eta funtzionarioa lanera ez etortzeak zerbitzuari kalterik egiten dion ala ez, bai eta, hala gertatuz gero, kalte hori saihesteko zein neurri hartu behar den ere.

#### **42. artikulua**

1. Baimenduta dago lanaldia murrizteko lizentzia modalitate bat egun osoko lizentziekin batera hartzea, edo ordukako lizentziekin batera, ez badago beren beregiko bateraezintasunik.

2. Nolanahi ere, zerbitzua lanaldi partzialean edo lanaldi murriztuan eskaini diren denbora-tarteak lanaldi osoan lan egin izan balira bezala kontatuko dira hiruhilekoak aitortzeko, administrazio-karrerarako, enplegu publikorako sarbidea izateko eta antzinasuna dela-eta arazo partikularrak bideratzeko baimena hartzeko eta lizentzia zein baimenak izateko.

Ondore horietarako, Administrazio Publikoan aurretik emandako zerbitzuak aitortzeari buruzko abenduaren 26ko 70/78 Legearen 1. artikuluan bildutako Administrazio Publikoetan emandako zerbitzuak hartuko dira kontuan.

#### **43. artikulua**

Funtzionarioek lizentziak hartzeagatik sortzen diren lan etenek ez dute ezertan ere aldatuko langileon zerbitzu aktibo osoko egoera, eta, Akordio honetan espresuki jasotako salbuespenetan izan ezik, ez dute ordainketen murrizketarik ere ekarriko.

permisos tengan su origen en la misma situación y objetivo similar y estén generando derecho a libranza en el mismo día o días, prevalecerá la más favorable, pero no se podrán adicionar los efectos de las mismas.

#### **Artículo.- 40**

1. El disfrute de las licencias, contempladas en el número 2 del art. 37, correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para el personal funcionario, 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 de la Diputación Foral de Bizkaia y del IFAS.

2. En el sentido apuntado en el apartado anterior, en ningún caso se podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se formulen con la debida antelación.

#### **Artículo.- 41**

1. La concesión de licencias, contempladas en el número 3 del art. 37, corresponderá discrecionalmente al órgano competente de la Diputación Foral y/o del IFAS, previo informe del/la responsable correspondiente.

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

#### **Artículo.- 42**

1. Se permite el disfrute simultáneo de una modalidad de licencia de reducción de jornada con licencias consistentes en días completos, así como con otras que también lo sean en horas, salvo incompatibilidad expresa.

2. En todo caso, los periodos de tiempo en los que se haya prestado servicio a tiempo parcial o con jornada reducida se computarán como trabajados a jornada completa a efectos de reconocimiento de trienios, carrera administrativa, acceso al empleo público y disfrute del permiso por asuntos particulares por antigüedad o licencias y permisos.

A estos efectos se tendrán en cuenta los servicios prestados en las Administraciones Públicas recogidas en el artículo 1 de la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

#### **Artículo.- 43**

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias por parte del personal funcionario, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos expresamente en este Acuerdo, tampoco implican

menoscabo alguno de sus retribuciones.

#### 44. artikulua

Behin lizentzia-epaia agortuz gero, funtzionarioak berehala itzuli beharko du bere lanpostura, zeren, bestela, diziplinazko erantzukizuna egotziko baitzaio, behar bezala justifikaturiko salbuespenetan izan ezik.

#### 45. artikulua.- Gaixotasun edo istripuagatik lizentziak

1. Gaixotasun edo istripuagatik beren eginkizunak normaltasunez betetzeko gauza ez diren funtzionarioek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, bai erabat osatzeko behar den denborarako, bai ezintasun iraunkorren espedientea gauzatzeko behar den denborarako, betiere sendagilearen txostenak eta osasun laguntzako zerbitzuen bajak ezintasun hori abalatzeko badute. Bizkaiko Foru Aldundiak edo GUFEk, alde aurretik, legezko berme baliabide guztiak erabili ahal izango dituzte, aurreraturiko kopuru guztiak itzultzeko.

2. Bizkaiko Foru Aldundiak edo GUFEk egoki ikusten duten eran kontrolatu ahalgo dituzte lizentzia horiek.

3. Funtzionarioak gertaera arruntan ondorioz gaixotasun-bajan daudenean, Bizkaiko Foru Aldundiko Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiak onartutako «Gizarte Segurantzaren babes-ekintzaren borondatezko hobekuntza aplikatzeko irizpide eta jarraibideak» aplikatuko zaizkie langileei.

6 hilabete igaro direnean, ordainsarien % 100raino osatzen zaien funtzionarioek aukera izango dute porzentaje hori jasotzen jarraitzeko, gehienez 18 hilabete egin arte. Horretarako, Bizkaiko Foru Aldundiko Laguntzen Batzordeak kasuan kasuko baiezkoa eman beharko du, aurretiaz Enpresako Mediku Zerbitzuaren txostena jaso ondoren. Aldeko txosten hori ez bada ematen, ordainsaria % 80 izango da.

4. Laneko gaixotasun edo istripuren batek eragindako bajetan, Bizkaiko Foru Aldundiak edo GUFEk beti emango dituzte lansarien % 100 hori osatzen beharrezko diren laguntza ekonomikoa gehigarriak, baldin eta izaera bereko aseguru osagarriak ez bada, halakoetan aukera izando baita kopuru horiek ez gaitzeko.

5. Gaixotasunaren edo istripuaren ziozko lizentziak dirauen bitartean, baja eragin duen gaixotasun edo istripuaren arrazoiarekin ezin batera daitekeen jarduerarik eginez gero, delako lizentzia hori duen funtzionarioak ez du inolako ordainsaririk hartuko, eta diziplinazko erantzukizuna egotziko zaio.

6. Gaixotasunaren edo istripuaren egoera borondatez edo bidegabeki luzatzen duen

#### Artículo.- 44

Transcurrido el periodo de disfrute de la licencia correspondiente, el personal funcionario deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

#### Artículo.- 45.- Licencias por enfermedad o accidente

1. El personal funcionario, en los supuestos de enfermedad o accidente que le 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, tendrá 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 Diputación Foral de Bizkaia o el IFAS 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 Diputación Foral de Bizkaia o por el IFAS en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad por contingencias comunes, al personal funcionario se le aplicarán los "Criterios e Instrucciones para la aplicación de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social" aprobados por la Dirección General de Función Pública de la Diputación Foral de Bizkaia.

Transcurridos 6 meses, el personal funcionario al que se le complementa hasta el 100% de las retribuciones, podrá seguir percibiendo dicho porcentaje de las retribuciones hasta un máximo de 18 meses, siempre y cuando, previo informe del Servicio Médico de Empresa, lo dictamine favorablemente, caso por caso, la Junta de Ayudas de la Diputación Foral de Bizkaia. De no existir dicho dictamen favorable, las retribuciones serán del 80%.

4. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la Diputación Foral de Bizkaia o el IFAS proporcionarán 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 funcionario o funcionaria que la viniere disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

6. El funcionario o funcionaria que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de

funtzionarioak diziplinazko erantzukizuna izango du, beste erantzukizun batzuk baztertu gabe.

#### **46. artikulua.- Haurdunaldian arriskua egoteagatiko lizentzia.**

Lan arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluaen 3. zenbakian jasotako inguruabarra Foru Aldundiko edota GUFeko funtzionario bati egokituz gero, haurdunaldian arriskua egoteagatiko lizentzia emango da, eskubide ekonomiko guztiekin eman ere, eta foru aldundiak haurdunaldian arriskua izateagatiko lizentzia ez balego legezkioken ordainsarien % 100era iritsi arte osatuko ditu funtzionarioaren ordainsariak.

#### **47. artikulua.-Haurdunaldiaren eta erditzearen ondoriozko lizentzia**

Estatutuaren eta autonomi arautegiaren arabera gai horretan ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Lizentziaren iraupena egutegiko 140 egunekoa (20 astekoa) izango da, eta Foru Aldundiak osatuko du Gizarte Segurantzari lizentziaren aldi dagokion ordainketa, haurdunaldiaren eta erditzearen ondoriozko lizentziarik ez balego legezkioken ordainsarien % 100eraino.

Baimena lanaldi osokoa edo partziala izan ahalko da, zerbitzuko beharrek horretarako aukera ematen dutenean eta araz ezartzen diren baldintzen arabera.

Epez aurreko erditzeetan eta, beste edozein arrazoirengatik, jaioberrriak erditzea eta gero ospitalen Egon behar duenean, baimen hori Gizarte Segurantzaren prestazioa beste luzatuko da, baina gehienez ere hamahiru aste gehiago izango dira.

Erditze berean ume bat baino gehiago jaiotz gero, bigarren umetik aurrera (bera barne), 20 eguneko lizentzia izango da.

Lizentziaren epe osoa agortu eta gero, osasun egoerak funtzionarioari bere lana normaltasunez egitea eragozten badio, gaixotasunaren ondoriozko baja-egoerara igaroko da, araututako beste bat ezarri behar zaionean izan ezik; horretarako, bete beharreko izapideak bete beharko ditu.

Umeaz erditu osteko sei asteetan amak nahitaez hartu behar duen atsedendaldia gorabehera, amak eta aitak lan egiten dutenean, eta egoera hori sinesgarriro frogatzen badute, amatasunaren ondoriozko lizentziaren epea hasterakoan, amak aukeran izango du erditzearen osteko atsedenepearen zati jakin bat aitak har dezan etenik gabe, amaren lizentziarekin batera edo haren ostean, nahiz eta berriro lanean hasteko aurrez ikusitako unean, ama aldi baterako ezintasun egoeran egon.

Emakume funtzionarioak Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFeko organo eskudunari eskatu beharko dio

enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

#### **Artículo.- 46.- Licencia por riesgo en el embarazo.**

Quando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, afectase a una funcionaria de la Diputación Foral o del IFAS se concederá licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos, completando la Diputación Foral hasta el 100% de las retribuciones que le corresponderían de no estar en licencia por riesgo de embarazo.

#### **Artículo 47.- Licencia por gestación y alumbramiento**

A la legislación aplicable en la materia por el Estatuto o normativa autonómica se le añadirán las siguientes especificaciones:

La duración de la licencia será de 140 días naturales (20 semanas) completando la Diputación Foral, durante el período de licencia cuyo pago corresponde a la Seguridad Social, hasta el 100% de las retribuciones que le corresponderían de no estar en dicha licencia por gestación y alumbramiento.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como lo haga la prestación de Seguridad Social, con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de parto múltiple la ampliación de la licencia será de 20 días por cada hijo/a a partir del/de la segundo/a, incluido/a éste/a.

Si una vez agotado el período total de la licencia la funcionaria presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, salvo que deba ser otra regulada, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso previsto de que la madre y el padre trabajen y así lo justificasen fehacientemente, aquella al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, aunque en el momento previsto para la reincorporación ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

La licencia por gestación y alumbramiento deberá ser solicitada por la funcionaria al/a la titular del Departamento competente en materia de Función

haurdunaldiaren eta erditzearen ondoriozko lizentzia. Eskaeraorriarekin batera, ziurtagiri mediko ofiziala aurkeztu behar du, eta bertan sendagileak egiaztatu behar du emakumea erditu aurreko garaian dagoela. Eskaera-orrian, gainera, erditu aurretik hartu ez den denbora metatu nahi duen adierazi behar du emakume funtzionarioak. Geroago, jaiotzea gertatu zen data egiaztatzen duen mediku ziurtagiri ofiziala edo famili liburua aurkeztu beharko du.

#### **47 bis artikulua.- Haurdun dauden langileentzako baimen ordaindua**

Baimena haurdunaldiaren 37. astearen lehen egunetik erditze-egunera arte izango da. Haurdunaldi anizkoitzetan, baimena haurdunaldiko 35. astearen lehen egunetik erditzeko egunera arte izango da.

#### **48. artikulua.- Bularra emateko lizentzia**

1. Lanean ordubeteko etena egiteko eskubidea izango dute funtzionarioek, eta eten hori bi zatitan banatu ahal izango dute, baldin eta hamasei hilabetetik beherako haurrari bularra emateko erabiltzen badute. Erditzen berean ume bat baino gehiago jaiotzen denean, jaiotzen den ume kopuruaren arabera gehituko da eskubide hori gauzatzeko ahalmena. Nahi izanez gero, eskubide horren ordeztu lansao arrunta ordu batez murrizteko aukera izango da, betiere helburu berbererako denean.

2. Ezkontide biek lan egiten badute, haietariko batek bakarrik baliatu ahal izango du eskubide hau.

3. Funtzionarioek bi aukera hauek izango dituzte: aurreko lerroaldean aipaturiko lizentzia erabiltzea ala bularra emateko orduak metatzea. Azken hau aukeratuz gero, hartzeko dauden ordu guztiak egunez egun zenbatuko dira, funtzionarioaren egutegiaren arabera; edozelan ere, orduak metatuz gero, gutxienez hil bati dagozkionak metatu behar dira.

4. Bularra emateko ordu metatuak amatasun lizentzia bukatu ostean edo egunez eguneko bularemateko azken egunaren ostean erabili beharko dira.

#### **49. artikulua.- Aitatasun-lizentzia**

Estatutuaren eta autonomi arautegiaren arabera gai horretan ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Lizentzia egutegiko 140 egunekoa (20 astekoa) izango da, umea jaiotzen den eguna barne.

Erditze anizkoitzetan, lizentzia 20 egun luzatuko da seme/alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera (bigarrena barne).

Jaiotzaren ondorioz amaren nahiz semearen edo alabaren osasun egoeran arazorik sortuz gero, edo haurra funtzionarioa den aitaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago jaiotuz gero, aurreko paragrafoan adierazitako lizentzia-epena beste bi

Pública u órgano competente del IFAS, acompañando a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la funcionaria se halla en el periodo 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.

#### **Artículo 47 bis.- Permiso retribuido para el personal en estado de gestación**

Este permiso se extenderá desde el día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso se iniciará el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto

#### **Artículo 48.- Licencia por lactancia**

1. El personal funcionario tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo/a menor de dieciséis meses. El ejercicio de dicha facultad se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad.

2. Cuando ambos cónyuges trabajen solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. El personal funcionario podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia, computándose día a día, según su calendario, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

4. La lactancia acumulada tendrá que disfrutarse a continuación del final de la maternidad o del último día de lactancia diaria.

#### **Artículo 49.- Licencia por paternidad**

A la legislación aplicable en la materia por el Estatuto o normativa autonómica se le añadirán las siguientes especificaciones:

La licencia tendrá una duración de 140 días naturales (20 semanas) contado el día del nacimiento.

En caso de parto múltiple la ampliación de la licencia será de 20 días por cada hijo/a a partir del/de la segundo/a, incluido/a éste/a.

Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, o si tuviera lugar a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del padre funcionario, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días

egutegiko egunez luzatzeko eskubidea izango du aitak, kasu bietan.

**50. artikulua.- Haurra adoptatu edo familian hartzeagatik lizentzia**

Adopzioaren eta harrera iraunkorraren edo adopzio aurreko harreraren ondoriozko lizentzia egutegiko 140 egun izango da (20 aste).

Estatutuaren eta autonomi arautegiaren arabera gai horretan ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Adopzioa atzerrian egiten bada, eta adoptatu aurretik gurasoek umearen jatorrizko herrira joan behar badute, gainera, eskubidea izango dute bi hilabete arteko baimena hartzeko, eta denbora horretan oinarritzko ordainsaria jasoko dute.

Aurreko paragrafoan aurrez ikusi den bi hilabete arteko baimena gora behera, paragrafo horretan adierazitako kasuetarako, ezinbestekoa bada norbera joatea umearen jaioterrira eta hori behar bezala egiaztatzen bada, baimena adopzioa egiteko behar den beste denborakoa izango da. Epe horretako lizentzia hartu ahal izateko, adopzioa berretan egin behar da; bestela, denbora hori enplegatuzaren kontura eta pentzura hartuko da.

Adopzio modalitate guztiak -behin betikoak- berdin tratatzen direla bermatuko da.

**51. artikulua.- Norberaren edo senideen ezkontzaren, edota izatezko bikoteen bizikidetzaren edo eraketaren ondoriozko lizentzia.**

1. Norberaren ezkontzaren ondorioz, edo izatezko bikoteen bizikidetzaren edo eraketaren ondorioz, 20 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute funtzionarioek. Egunok ezkontza-, bizikidetzaren edo eraketa-egunaren aurretik edo haren ostean hartu ahal izango dira, baina betiere egun hori barruan delarik. Horrez gain, oporrek batu ahal izango dira, etenik egin gabe.

2. Funtzionarioek bizikidetzaren egonkorra hasteagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik artikuluko honetan aurreikusitako lizentzia hartuz gero, bizilekua duten udalerriko udalak luzaturiko bizikidetzaren ziurtagiria edo izatezko Bikoteen Erregistroko inskripzioaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute interesdunek, hurrenez hurren, egintza eragingarriaz geroko bi hilabeteen barruan betiere. Ezingo da kontzeptu beragatik beste lizentziarik eman 4 urteko epean.

3. Funtzionarioaren gurasoak, aita-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, ilobak edo aitona-amonak ezkontzen direnean, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak, ezkontza-egunean bertan, hain zuzen ere, eta ezkontza funtzionarioaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago egiten bada, 3 egun naturalekoa

naturales en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

**Artículo 50.- Licencia por adopción o acogimiento**

La duración de la licencia por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo será de 140 días naturales (20 semanas).

A la legislación aplicable en la materia por el Estatuto o normativa autonómica se le añadirán las siguientes especificaciones:

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los/las progenitores/as al país de origen del/de la adoptado/a, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello. La licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del/de la empleado/a.

Se garantizará el mismo tratamiento para la totalidad de las modalidades de adopción -de carácter definitivo-.

**Artículo 51.- Licencia por matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.**

1. Por razón de matrimonio propio, convivencia o constitución de parejas de hecho, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. Cuando un funcionario o funcionaria disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, o constitución de pareja de hecho, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir del hecho motivador, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del municipio donde las personas interesadas tengan establecida su residencia, o certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho respectivamente. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padre/madre, padre/madre político/a, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del personal funcionario, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar



izango da lizentzia.

**52. artikulua.- Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia edo ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoa egiteagatiko lizentzia (gaixoak atsedena hartu behar badu etxean)**

1. Funtzionarioek kontzeptu honengatik ondoko lizentzia-epe hauek har ditzakete:

- Senideen heriotzagatik

Ondoz ondoko 6 lanegun, gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben heriotzarengatik; ondoz ondoko 3 lanegun, aitona-amonen, iloben eta neba-arreben heriotzarengatik, baita maila bereko ezkontza bidezko ahaideen, aita-amaginarreben, suhi-errainen eta tutoretzapeko senideen heriotzarengatik ere.

Halaber, senide urrunagoen heriotzarengatik ere hartu ahal izango dira, hildako senidea funtzionarioarekin bizi izan bada.

Seme-alaba adingabeak dituzten bikoteen banantze/dibortzioetan, adingabea gurasoetako batekin bizi den bitartean beste gurasoa hiltzen bada edo honen aita edo ama hiltzen bada, adingabearekin bizi denak bi (2) eguneko lizentzia izango du lehenengo kasuan, eta egun batekoa (1) bigarreanean.

Egun horiek heriotza-egunean bertan edo hurrengo lanegunean hasita hartu beharko dira.

- Senideen gaixotasun larriarengatik

Ondoz ondoko edo artekako 6 egun, gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik, gaixotasuna frogaturik.

5 lanegun, ondoz ondokoak edo txandaka hartuak, guraso politikoen gaixotasun larri justifikatuarengatik.

Ondoz ondoko edo artekako 2 egun, aiton-amonen, iloben eta neba-arreben, edota maila bereko ezkontza bidezko ahaideen, suhi-errainen eta tutoretzapeko senideen gaixotasun larriagatik, gaixotasuna frogaturik.

Halaber, mailaz urrunagoko diren senideen kasuan ere hartu ahal izango da, senide horiek langilearekin bizi badira.

Senideen gaixotasun larria gertatu eta frogatzen denean, langileek iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango dute, lehenengo lizentzia amaitu eta ondoz ondoko 30 egun igaro ondoren, baina kasu honetan ez zaie aplikatuko ohiko bizilekutik urrun gertatzeagatiko luzapena.

Salbuespenezko egoeretan, eta dagokion osasun zerbitzuak behar bezala egiaztaturik, gertaera eragile berdinagatik lizentzia kopurua handitzeko aukera aztertuko da, banan-banan.

Eskumena daukaten osasun-zerbitzuek gaixotasun

de residencia habitual del personal funcionario.

**Artículo 52.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes o por intervención quirúrgica sin hospitalización -con reposo domiciliario-**

1. La licencia a que tiene derecho el personal funcionario por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

- Por fallecimiento de parientes

6 días laborables consecutivos por fallecimiento de padre/madre, del/de la cónyuge e hijos/as; 3 días laborables consecutivos por el fallecimiento de, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, extensivo a parientes políticos del mismo grado, así como padre/madre político/a e hijos/as políticos/as, y familiares tutelados.

Asimismo, se posibilitará la ampliación a familiares de grado más lejano si mediara convivencia.

En los supuestos de separación/divorcio de parejas con hijos o hijas menores de edad, cuando viviendo con una de las personas progenitoras fallece la otra o bien el padre o la madre de ésta, quien convive con los/las menores dispondrá de una licencia de dos (2) días en el primer caso y uno (1) en el segundo.

El disfrute deberá iniciarse en el propio día del fallecimiento o bien el día laborable inmediatamente posterior.

- Por enfermedad grave de parientes

6 días consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de padre/madre, cónyuge e hijos/as

5 días consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de padre/madre político/a.

2 días consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as; extensivo a parientes políticos del mismo grado así como hijos/as políticos/as y familiares tutelados.

Asimismo, se posibilitará la ampliación a familiares de grado más lejano si mediara convivencia.

En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal funcionario 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.

En casos realmente excepcionales y debidamente acreditados por el correspondiente Servicio Médico, se analizará individualmente la posibilidad de incrementar el número de licencias por el mismo hecho causante.

A los efectos anteriores, se entenderá por

larriztat hartzen dutena izango da gaixotasun larria.

Senideen gaixotasun larriagatik lizentzia-egunak ondoz ondokoak edo artekakoak izango dira, eta lehenengo lizentzia-egunetik azkenera ezin dira hamalau egun natural baino gehiago igaro. Lansaio normalizatutzat hartuko dira 8 ordu gorabehera.

- Ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoa egiteagatik lizentzia (gaixok atsedena hartu behar badu etxean).

Ondoz ondoko 2 lanegun, senide hauetakoren bati ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoa egiteagatik (gaixok atsedena hartu behar badu etxean): gurasoak, ezkontidea, seme-alabak, aita-amamak, bilobak, neba-arrebak, aita-amaginarrebak, ilobak eta tutoretzapeko senideak.

2. Aipaturiko lizentzia-epaiek beste 2 egun naturalez luzatuko dira, lizentziaren arrazoi diren egitateak funtzionarioaren ohiko bizilekutik 150 km-tara baino gehiagotara gertatzen badira.

**53. artikulua.- Senidea edo bizilaguna gaixotasunagatik edo istripu oso larriagatik zaintzeko edota gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaintzeko lizentzia**

1. Salbuespenez, senide edo funtzionarioarekin bizi den pertsonaren gaixotasun edo istripu larria dagoenean eta beste pertsona edo erakunde batek eman ezin duen arreta behar dutenean, 15 eguneko baimena hartu ahal izango da, ordainsariaren %100 jasoz eta luzatzeko aukerarekin, betiere gainerako baimen guztiak erabili baditu.

2. Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak laguntzeko: Mugitzeko arazorik edota medikuaren txostenak egiaztatutako gaixotasun larri kronikoa duela eta, odol-ahaidetasun edo senidetasunaren bigarren gradurainoko ahaide bat (edo urrunagoko gradukoa, funtzionarioarekin bizi bada) lagundu edo zaindu behar duten langileek urtean berrogeita hamar orduko baimen ordaindua hartu ahal izango dute gehienez. Oro har, ordu kreditu honetatik gehienez bi ordu erabili ahal izando dira egunean, eta lanerako sarrera edo irteera batekin bat eginez hartu beharko dira.

3. Unean-unean indarrean dagoen ordutegi-kontrolerako araudiak arautuko du minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko baimena.

**54. artikulua.- Adingabeak edo desgaitasuna duten pertsonak zaintzeko lizentzia**

1. Legezko zaintza dela eta, funtzionario batek hamasei urtetik beherako adingabekorik edo jarduera ordaindurik egiten ez duen desgaitasuna duen pertsonarik zuzen-zuzenean bere ardurapean badu, lansaioa erdia (1/2), heren bat (1/3), laurden bat (1/4), bosten bat (1/5) edo zortzirena (1/8)

enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

Los días de licencia por enfermedad grave de parientes serán consecutivos o alternos, no pasando más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último. Se entienden como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización -con reposo domiciliario-

2 días laborables consecutivos por intervención quirúrgica sin hospitalización -con reposo domiciliario- de padre/madre, del/de la cónyuge e hijos/as; abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, extensivo a parientes políticos del mismo grado, así como padre/madre político/a e hijos/as políticos/as, y familiares tutelados.

2. Los citados períodos 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 personal funcionario.

**Artículo 53.- Licencia para la atención por enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que conviva o para la atención de familiares con enfermedad crónica o problemas de Movilidad**

1. De carácter excepcional para supuestos de enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que convivan con el funcionario o funcionaria y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución siempre que haya agotado los otros permisos, con una duración de hasta 15 días al 100% de sus retribuciones y con posibilidad de prórroga.

2. Para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad: El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

3. El permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave se registrará por la normativa de cumplimiento de control horario vigente en cada momento.

**Artículo 54.- Licencia por cuidado de menores o personas con discapacidad**

1. El personal funcionario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de dieciséis años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción en la mitad (1/2), en un tercio (1/3), en un cuarto (1/4), en un quinto (1/5) o en un octavo

murrizteko eskubidea izango du, ordainsari guztiak ere proportzio berean murrizturik, hirurtekoak barne. Legezko zaintza dela eta, lansaioaren murrizketa onartuz gero, murrizturiko ordutegi horren barruan ezin izango da beste inolako jarduerarik egin, ez ordaindurik ez ordaindu gabekorik.

Hasiera-eguna baino gutxienez ere egutegiko 10 egun lehenago egin behar da eskaera.

Lizentzia eskatzen duten funtzionarioek lanaldian egindako aldaketak lanegunetan gauzatuko dira, bots, lan egin behar den eta derrigorrez bertaratu behar den egun batean.

Murrizketa hau tramitzeko programa informatikoak horretarako aukera ematen duenean, langileek aukera izango dute asteko edozein egunetan hartzeko, eta, ordainsarietarako eta opor-egunetarako, lanegun bakoitzak bere eragina izango du lanegun ez diren egunetan. Betiere, lanaldiaren aldaketak gutxienez ere lanegun batean izango du eragina.

2. Eskubide bera izango du familiako kide bat, odol-ahaidetasun edo senidetetasunaren bigarren graduraino, edo urrunen geratzen den graduoko senideren bat (funtzionarioarekin batera bizi baldin bada) zuzen-zuzenean zaindu behar duenak, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik delako senide hori bere kabuz bizitzeko gauza ez bada eta jarduera ordaindurik egiten ez badu. Lansaio murrizketa norbanakoaren eskubidea da; hala ere, bi langilek edo gehiagok eskubide hori subjektu beragatik sortzen badute, eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango da jardunbide arrazoi justifikatuengatik.

3. Behar bezala justifikatutako kasuetan, odol-kidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren graduara arteko senide bat edo urrunen geratzen den graduoko senideren bat (funtzionarioarekin batera bizi baldin bada) fisikoki edo psikikoki ezinduta badago, lanaldia murrizteko baimena eman ahal da aurreko atalean adierazitako baldintzetan.

#### **54 bis art.- Lanaldia murrizteko lizentziak metatzea.**

Lanaldi murriztua metatzeko eskabideak, ordutegiaren kontrolari buruzko araudian ezarritakoaren arabera, murriztu nahi den aldia baino gutxienez hamabost (15) egun lehenago aurkeztu beharko dira, eta, eskabidearekin batera, murriztu nahi den aldi osorako egutegiaren plangintza aurkeztu beharko da. Kasu bakoitzean, plangintza hori eskaera egiten duen langilearen unitatearekin kontsultatuko da.

Dena dela, baimen hau emateko, baldintza bat izango da: antolaketa horrek aukera eman behar du zerbitzua emateko; izan ere, lizentziak ezingo du ematen den zerbitzuaren mailarik edo kalitaterik kaltetu.

Proposatutako banaketa ontzat eman ondoren, metatutako lanaldi murriztuari buruzko foru

(1/8) de la jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

Se deberá solicitar con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de inicio.

Los cambios en la jornada laboral de los funcionarios y funcionarias solicitantes de esta licencia se harán efectivos en día laborable, entendiéndose como tal día de trabajo efectivo y presencia obligada.

Una vez que el programa informático mediante el que se tramita esta reducción lo permita, el personal podrá acogerse a la misma en cualquier día de la semana, de forma que a efectos retributivos y de vacaciones cada día laborable tendrá su incidencia correspondiente en los no laborables. En todo caso, el cambio de jornada deberá afectar como mínimo a un día laborable.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y familiar más lejano, siempre que mediase convivencia con el funcionario o funcionaria, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada constituye un derecho individual, no obstante si dos o más funcionarios/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

3. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y familiar más lejano siempre que mediase convivencia con el funcionario o funcionaria, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

#### **Art. 54 bis.- Acumulación de licencias de reducción de jornada.**

Las solicitudes de acumulación de una reducción de jornada, de acuerdo con la regulación acordada reflejada en la de Normativa de Control Horario, deberán presentarse con una antelación mínima de quince (15) días, y deberán ir acompañadas de una planificación del calendario para todo el periodo motivo de solicitud. Dicha planificación se consultará en cada caso con la Unidad en la que se encuadra la persona solicitante.

En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa para la prestación del servicio correspondiente, ya que no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

Una vez validada la distribución propuesta, ésta será anexada a la Orden Foral de concesión de la

aginduari erantsiko zaio, ondorio guztietarako.

Reducción Acumulada solicitada a todos los efectos.

#### **55. artikulua.- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia**

Ohiko bizilekua aldatu eta beste etxebizitza batera joateagatik, egutegiko egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du funtzionarioak.

Erroldatze Ziurtagirian agertzen den erroldatze-data eta lizentziaren daten arteko hamabost (15) eguneko epeaz gozatzen dela egiaztatuko da.

#### **56. artikulua.- Nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia**

1. Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonalak betetzeko, behar den denborarako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute funtzionarioekin, baldin eta ezinezkoa bada eginbeharrok lan orduetatik kanpo betetzea.

2. Hitzarmenari dagokionez, ondoko hauek hartuko dira nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonaltzat:

a) NANA, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroen ziurtagiriak egin eta berritzea.

b) Epaitegien, polizia-etxeen, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, berrikuspen militarrek eta armen berrikuspenak.

c) Zinegotzi, diputatu, Batzar Nagusietako kide edo parlamentari hautetsi legez, partaide diren gobernu organoen eta haien menpeko batzordeen bileretara joatea, betiere dagokion justifikazioa aurkeztuta.

Era berean, alkate kargua duten langileek egun bateko baimena izango dute astean, udaletxera joateko, karguagatik dagozkien eginkizunak betetzeko, aurreko paragrafoan sartutako eginkizunak ez badira.

d) Funtzionarioek hauteskunde-kanpainetan hautagai parte hartzea, hauteskunde-kanpainak dirauen bitartean, administrazio sinatzailearen organo eskudunak baimena ematen badu eta dagokion hauteskunde-batzordeak funtzionarioa hautagai aldarrikatu duela egiaztatu ondoren.

e) Odola eta hezur-muina ematea.

f) Heriotzaldirako borondatea adierazteko agiria (bizi-testamentua) formalizatu, aldatu, ordeztu edo ezeztatzea.

3. Aurreko paragrafoaren c) idatz-zatian aipatutako eginbeharrak betetzeagatik, egin beharreko lan guztia egitea ezinezkoa bada eta ezintasun hori hiru hilabeteko epean egin beharreko lanorduen %20tik gorakoa bada, ukituriko funtzionarioa zerbitzu berezien egoerara igaro ahal izango da, horretarako

#### **Artículo 55.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un/a funcionario o funcionaria, tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

No podrán transcurrir más de 15 días naturales entre la fecha del disfrute y la fecha del nuevo empadronamiento.

#### **Artículo 56.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal**

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal funcionario tendrá 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 expedidos por registros de organismos oficiales.

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

c) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como Concejal/a, Diputado/a, Juntero/a o Parlamentario/a, siempre con la justificación pertinente.

Asimismo, el personal que ostente la condición de Alcalde o Alcaldesa, dispondrá de un permiso de un día a la semana para asistencia al Ayuntamiento correspondiente, de cara a la realización de aquellas funciones derivadas de dicha condición y que no se encuentren incluidas en los supuestos del párrafo anterior.

d) La participación en campañas electorales en las que el personal funcionario tome parte como candidata o candidato, durante el tiempo de duración de la campaña electoral, siempre que se autorice por el órgano competente de la Administración firmante y previa acreditación de su proclamación como candidata o candidato por la Junta Electoral correspondiente.

e) Donaciones de sangre y de médula.

f) Formalización, modificación, sustitución o revocación del Documento de Voluntades Anticipadas (Testamento Vital).

3. Cuando el cumplimiento de los deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar el funcionario o funcionaria afectado a la situación de servicios especiales si así lo

eskaera eginez gero. Eginbehar edo kargu horiek betetzeagatik, funtzionarioek kalte-ordainik edo saririk jasotzen badute, euren erakunde dagozkion ordainsariatetik deskontatuko dira kalte-ordain eta sariok.

4. Akordioaren 56.2.c) artikuluan jasotako karguren bat duten langileek, aukera moduan, lanaldi arrunta zortziren bat (1/8), bosten bat (1/5) heren bat (1/3) edo erdia (1/2) murrizteko baimena izango dute, baldin eta zerbitzuaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu. Lantsaioa murriztuz gero, ordainsariaren kontzeptu guztiak ere proportzioz murriztuko dira. Ezin izango dira murrizketak metatu.

#### **57. artikulua.- Ordezkaritza sindikala edo langile-ordezkaritza betetzeko lizentzia**

1. Ordezkaritza sindikalean edo langileak ordezkatzeko eginkizunetan diharduten funtzionarioek honako lizentzia hauek hartzeko eskubidea izango dute:

A) Atal sindikal bakoitzeko eskuorde sindikal batek (1) edo hiruk (3), abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluan xedatutakoaren arabera bidezkoa zer den, eskubidea izango dute beren hileko lantsaioetik 40 ordu sindikal hartzeko, betiere sindikatuko lanak egiteko, eta ordu horienatik ez zaizkie ezertxo ere urrituko dagozkien ordainsariak.

Era berean, beren afiliazioa funtzionarioen % 10 dela dudarik gabe egiaztatzen duten atal sindikalean, dagozkion atal sindikaleko ordezkariek (1985ko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluan aipatzen direnak) eskubidea izango dute hileko lanorduetatik 10 ordu sindikatuaren zereginetan emateko; eta horrek ez du haien lantsaria murriztuko, sindikatuen zereginetan jarduteagatik. Hortik gora, afiliazioaren %10eko bakoitzeko, beste eskuorde sindikal bat izendatu ahal izango dute atalok, eta horrek ere eskubidea izango du hilean 10 ordu sindikal hartzeko.

B) Langileen Batzordeko kideek hilean 40 ordu hartu ahal izango dituzte beren lan orduetatik, ordainsariak batera murriztu gabe, ordezkaritza-eginkizunak betetzeko. Horrez gain, Langileen Batzordeko buru diharduen batzordekideak hilean beste 15 ordu hartu ahal izango ditu, karguaren eginkizunei heldu ahal izateko. Azaldutako bi motetako ordu esleipenen kalkulua egitean, kanpoan utziko da Bizkaiko Foru Aldundiko edo GUFeko argibide batzordeen edo organoen bileretara edo erakunde horiek eragindako bileretara joateko emandako denbora.

c) Hautatuak izan ez diren prebentziorako eskuordeek hogeita hamabost (35) orduko kreditua izango dute hileroko, lan arriskuen prebentzioaren arloan dituzten eginkizunak burutzeko.

solicita. En el caso de que el personal funcionario 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.

4. El personal que ostente alguno de los cargos recogidos en la letra c) del apartado 2 de este artículo podrá también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo (1/8), en un quinto (1/5), en un tercio (1/3) o en la mitad (1/2) de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, y ello siempre que no se acumulen las reducciones pertinentes.

#### **Artículo 57.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal**

1. El personal funcionario que ejerza funciones de representación sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar de las siguientes licencias:

A) Uno (1) o tres (3) Delegados o Delegadas Sindicales de cada Sección Sindical, según proceda con arreglo a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto, tendrán derecho a 40 horas sindicales mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical.

Asimismo, en las Secciones Sindicales que acrediten de forma fehaciente e indubitada que su afiliación es del 10% del número de funcionarios y funcionarias, los Delegados y delegadas de la Sección sindical respectiva, a que se refiere el Art. 10 de la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto, tendrán derecho a 10 horas sindicales mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de la actividad sindical. Además, por cada 10% más de afiliación podrán designar un Delegado Sindical adicional con derecho a 10 horas sindicales mensuales.

B) Los/as miembros de la Junta de Personal dispondrán de 40 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Asimismo, el/a miembro de la Junta de Personal que ejerza el cargo de Presidente/a del mismo, podrá disponer de 15 horas mensuales adicionales para atender a dicho cargo. 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 Diputación Foral de Bizkaia o del IFAS o a reuniones por éstas promovidas.

c) Las delegadas y los delegados de prevención no electos tendrán un crédito horario de treinta y cinco (35) horas mensuales, para el desempeño de sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Halaber, eta eginkizun horiei dagokienez, prestakuntza ikastaroetara, jardunaldi edo ekitaldietara joateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu ondoren, eta matrikula eta inskripzio gastuak foru aldundiaren eta GUFeren kargura izando dira.

2. Dena dela, Negoziazio Mahaia osatzen duten funtzionarioek eskubidea izango dute, bai edizio honetan bai hurrengoetan, negoziazio kolektiboa burutzeak dakartzan bilera guztietara joateko behar den borrarako lizentzia ordaindua hartzeko, bilerak edozein motatakoak direlarik ere; horretarako, gainera, betebeharrak izango dute: hurreneko buruari, aurretiaz eta idatziz, bilera horietara joateren ondoriozko lan absentzien berri ematea.

### 3. Eskubide sindikalak

125etik gora enplegatu dituzten udaletan bakarrik liberatu ahal izango da zentral sindikal bateko kide bat beste erakunde bateko orduen metaketagatik.

Horri dagokionez, pertsona bat liberatu ahal izateko, 1.350 ordu metatu behar direla erabaki da.

Liberazio eskubidea indarrean jartzeko, eskaera egiten duen pertsonak hori jakinarazteko komunikazioa aurkeztu beharko du zerbitzuak eskaintzen dituen toki erakundearen, eta horrekin batera hau aurkeztu beharko du:

1) Bere erakunde sindikalekoak diren eta orduen lagapena egin nahi duten Langileen Batzordeko kideen edo toki erakundeetako langile-eskuordeen adierazpena, kasuan kasuko orduak lagatzeko borondatearen berri emango duena.

2) Liberazio eskubidearen eskatzaileari beren ordu kredituak laga nahi dizkieten langileek direla Langileen Batzordeko kideak, direla langileen eskuordeak lan egiten duteneko toki erakundeak idazkariak luzaturiko ziurtagiria, non agerraraziko baita, batetik, funtzionarioek Langileen Batzordeko kideak edo toki erakunde horretako langileen eskuordeak direla, eta, bestetik, zenbateko ordu kreditua dagokien eta kreditu horretatik zenbat dagoen erabili gabe.

Behin liberazio eskubidea erabiliz gero, ukituriko toki erakundeak horren berri emango die ordu kredituak jarri eta eskubide hori ahalbidetu duten funtzionarioek lan egiten duten erakundeei eta EUDELI, azken hauek funtzionario lagatzaileei jakinaraz diezaieten. Edonola ere, ordu lagapena bere baldintzei atxikitzen zaien bitartean iraingo du indarrean aipaturiko eskubideak.

Ordu sindikalak hartu ahal izateko, nagusi hierarkikoa behar besteko aurrerapenaz jakitun ipini beharko da, zerbitzuzintza publikoa eta bere antolamendua egokiak izan daitezen.

## 58. artikulua.- Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko lizentzia

1. Funtzionarioek eskubidea dute lanorduen barruan

Asimismo, y en relación con dichas funciones, tendrán derecho a una licencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación en el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de matrícula e inscripción a cargo de la Diputación Foral y del IFAS.

2. En todo caso, el personal funcionario que forme parte de la Mesa de Negociación, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrá 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 por escrito a su respectivo/a jefe/a inmediato/a de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

### 3. Derechos Sindicales

La liberación de un/a miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Ayuntamientos de más de 125 empleados/as de plantilla.

A este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona.

A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Entidad Local en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará.

1) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los y las miembros de la Junta de Personal o Delegados y Delegadas de Personal de Entidades Locales y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos/as a realizar la cesión.

2) Certificado expedido por el/la Secretario/a de cada Entidad Local en la que presten sus servicios los y las miembros de la Junta de Personal o Delegado/a de Personal dispuestos/as a ceder sus créditos de horas al/a la solicitante del derecho de liberación, en el que habrá de constar la pertenencia del correspondiente personal funcionario a la Junta de Personal o su cargo de Delegado/a de Personal, de dicha Entidad Local y el crédito de horas anual que le pertenezca y no haya sido aún cedido o utilizado.

Una vez ejercitado el derecho de liberación, la Entidad Local correspondiente lo comunicará a las Entidades en las que preste sus servicios el personal funcionario que hubiese aportado sus créditos de horas para posibilitar el referido derecho y a EUDEL, quienes a su vez lo comunicarán al personal funcionario cedente. En todo caso, el derecho solo se mantendrá mientras la cesión de horas se mantenga en los términos correspondientes.

Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al/a la superior jerárquico/a con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.

## Artículo 58.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico

1. El personal funcionario tiene derecho a licencia

osasan kontsulta, tratamendu eta azterketetara joateko,- lagundutako ernalketarako tratamenduak barne - une bakoitzean indarrean dagoen ordutegi-kontrolerako araudietan zehazten denaren arabera, baldin eta halakoetara joatea justifikaturik badago, eta egiten direneko zentzuen ordutegiak lanorduetatik kanpo joateko aukerarik ematen ez badu.

2. Eskubide hau baliatzeko, gehienez ere lau orduko epea hartu ahal izango dute hilean funtzionarioek.

3. Aurreko paragrafoan jasotako mugatik salbuesten da eta, beraz, alde batera uzten, osasan zentroetara joatea, medikuaren aginduak hertsaturik joanez gero.

4. Ezkontideari, gurasoei, aita-amaginarrebei, langilearen menpeko nagusiei, seme-alabei, nebarrebei, suhi-errainei eta tutoretzapeko senideei sendagilearen kontsultara laguntzeko erabili ahal izango ditu funtzionarioak hilabete bakoitzean sendagilearengana joateko dagozkion lau orduak. Lizentzia hori sei ordukoa izango da funtzionarioak desgaitasuna duen pertsona baten zuzeneko ardura duenean.

5. Hil beraren barruan funtzionarioak berarentzako kontsultaren batera joan behar badu eta goian aipaturiko senideetako baten bati sendagilearen kontsultara lagundu behar badio, lau orduko epe hori luzatu eta zortzi ordukoa izango da, eta, langileak desgaitasuna duen pertsona baten zuzeneko ardura duenean, hamar ordukoa. Baina kontzeptu bakoitzeko ordu kopurua ezin izan daiteke lau ordutik gorakoa. (funtzionarioak desgaitasuna duen pertsona baten zuzeneko ardura duenean izan ezik, orduan sei ordu izango baitira).

6. Haurdun dauden funtzionarioek eskubidea dute umea jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko tekniken ikastaroa egiteko lizentzia jasotzeko.

**59. artikulua.- Norberak betetzen duen funtzio publiko edo lanpostuarekin zuzenean loturik ez dauden ikasketak zentro publikoetan egiteko lizentzia**

Betetzen duten eginkizun edo lanpostuarekin zuzenean loturik ez dauden gaietarako ikasketak egiteko, enplegatu publikoek eskubidea izango dute ikasketetako azken azterketak egiteko lizentzia hartzeko: bi egun natural ikasgai eta ikasturtea bakoitzeko; irizpide hori, gehienez ere, bost ikasgai aplikatuko zaie. Ikasgai horietarako, bi egun naturalez luzatuko da lizentzia, baldin eta azterketa horiek azterketa-egilearen bizilekutik 150 km baino urrunago egiten badira.

Gainerako ikasgaietarako, baldin eta ikasgai gehiagorik badago, langileak eskubidea izango du azken azterketak egiten diren egunean lizentzia

para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico - incluidos tratamientos relativos a técnicas de fecundación asistida - durante la jornada de trabajo, según se determine en la normativa de cumplimiento de control horario vigente en cada momento y siempre que las asistencias estén 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. El personal funcionario no podrá 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.

4. El/la funcionario/a puede hacer uso del periodo de cuatro horas mensuales por asistencia al/a la médico/a para el acompañamiento a consultas médicas del/de la cónyuge, padre/madre, padre/madre político/a, mayores dependientes, hijos/as e hijos/a políticos/as, hermanos o hermanas y hermanas o hermanas políticas, así como a familiares tutelados. Se ampliará hasta seis horas cuando se tenga a su cargo el cuidado directo de una persona con discapacidad.

5. En caso de que en un mismo mes el/la funcionario/a deba acudir a consultas propias y asimismo acompañar a consulta médica a alguno de los familiares anteriormente indicados, el periodo de cuatro horas mensuales anteriormente indicado se ampliará hasta ocho horas, y hasta diez cuando se tenga a su cargo el cuidado directo de una persona con discapacidad, no pudiendo hacer uso de más de cuatro horas por cada uno de los conceptos. (salvo cuando se tenga a su cargo el cuidado directo de una persona con discapacidad, en que la de acompañamiento se ampliará a seis horas)

6. Las funcionarias embarazadas tienen derecho a licencia para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

**Artículo 59.- Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o puesto de trabajo desempeñado**

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o puesto desempeñado, los y las empleados/as públicos tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos finales, a razón de dos días naturales por asignatura y año, criterio este aplicable hasta un máximo de 5 asignaturas. Para estas asignaturas la licencia se ampliará en dos días naturales más, si los exámenes se realizan a más de 150 km., del lugar de residencia del examinado.

Para el resto de asignaturas, si las hubiere, se tendrá derecho a la licencia para concurrir a los exámenes finales durante el día de su celebración.

hartzeko.

#### **60. artikulua.- Barne sustapeneko ikasketak edo azterketak egiteko lizentzia**

1. Euren funtzioekin edo lanpostuarekin harreman zuzena duten hobekuntza-ikasketak egiteko, prestakuntza zentroetan ikastaroak egiteko baimena emango zaie eskaera onartzen dieten funtzionarioei.

Lizentzia horren iraupena ezingo da ikastaro akademikoaren iraupena baino luzeagoa izan.

Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainerako eskubidea sortuko du baimen honek, akordio honen xedapen gehigarrietariko hirugarrenean ezartzen denaren arabera.

2. Lanbide arloko barne sustapeneko probak egiteko lizentzia: Lanbide sustapeneko probak Bizkaiko Foru Aldundian edo GUFEn bertan eginez gero, probak egiteko behar den beste denborarako lizentziak emango dira.

Beste alde batetik, beste administrazioetan egiten diren lanbide sustapeneko probetara joateko aukera emango zaie langileei, betiere eskubidea aurretiaz behar besteko denborarekin aurkeztzen bada, beharrezkoa balitz, zerbitzua emango dela bermatzen duten berregituraketak egin ahal izateko.

Horretan erabilitako denbora berreskuratu egin beharko da.

3. Arauotatik salbuetsita dago euskarazko ikastaroetara joatea, arlo horretan berriazko arau espezifikoek agintzen baitute.

#### **61. artikulua.- Bitarteko funtzionarioek hautaprobak eta ikasketak egiteko baimena.**

1. Bitarteko enplegatu publikoek eskubidea izango dute Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn hautaprobak egiteko, baldin eta une horretan lanean ari diren maila bereko lanpostuetarako badira. Baimen horretako denbora ez dute berreskuratu beharrik izango. Ordea, une horretan duten mailakoak ez diren hautaprobetarako edo beste administrazio batzuetarako hartzen duten baimenaren denbora berreskuratu egin beharko dute. Hirugarren atalean jasota geratu ez diren bitarteko funtzionarioek, aukera izango dute edozein kasutan, proba horiek egitera joateko, eta horretarako erabiltzen duten denbora "berreskuratu beharrekoa" izango da.

2. Bitarteko enplegatu publikoek eskubidea izango dute, ikasteko baimen bat eskatzeko: egutegiko 30 eguneko baimena izango da eta denbora hori ez zaie ordainduko. Baimen hori langilea zerbitzua egiten ari den erakunde (Bizkaiko Foru Aldundian edo GUFEn) duen maila bereko probak prestatzeko izango da, eta deialdira aurkeztzen direnek jaso ahaliko dute. Deialdi bakoitzean baimen baterako eskubidea izango dute, eta maila berean eta erakunde berean jarduten duten bitartean emango

#### **Artículo 60.- Licencia por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna**

1. Licencia para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan: podrán concederse licencias al personal funcionario que sea admitido a la realización de los mismos en centros de formación.

El período de duración de esta licencia, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

Este permiso conllevará el derecho a la indemnización por razón de servicio, según se establece en la Disposición Adicional Tercera del presente Acuerdo.

2. Licencia para la realización de pruebas de promoción profesional interna: Para la realización de pruebas de promoción profesional dentro de la Diputación Foral de Bizkaia o del IFAS, se concederán licencias por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

Por otro lado, se posibilitará la asistencia del personal a la realización de pruebas de promoción profesional en otras Administraciones, siempre que la solicitud sea presentada con suficiente antelación a efectos de posibilitar, en su caso, llevar a cabo las reestructuraciones necesarias que garanticen el mantenimiento de la prestación de servicio.

El tiempo empleado a tal fin deberá ser recuperado.

3. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de Euskera, en cuyo caso se estará a su normativa específica.

#### **Artículo 61.- Permiso para pruebas selectivas y estudios para personal de carácter interino.**

1. El personal empleado público de carácter interino tendrá derecho a un permiso de carácter no recuperable, para pruebas selectivas en la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS, cuando sean de la categoría en la que están trabajando en esos momentos, y a recuperar, para pruebas selectivas de categoría distinta a la ocupada o de otras administraciones. El personal interino no incluido en el apartado 3 tendrá -en todo caso- la posibilidad de acudir a la realización de dichas pruebas teniendo el carácter de "tiempo a recuperar" el utilizado a tal fin.

2. El personal empleado público de carácter interino tendrá derecho a un permiso no retribuido por estudios de 30 días naturales, para preparar las pruebas de la categoría de plaza de la Entidad (de la Diputación Foral de Bizkaia o del IFAS) en la que está prestando servicios -siempre que se presente a dicha convocatoria-. El derecho será único por cada convocatoria y mientras permanezca en esa categoría y Entidad.



zaie.

Dagokion deialdian onartu eta baztertutako en zerrrenda BAO n argitaratzen denetik aurrera eskatu ahalko da baimena. Ikasteko baimena argitalpen egunetik deialdiko azken probara bitartean baliatu ahalko da, baldin eta deialdiko azterketak gainditzen badira, edo, hala ez bada, gainditzen den azken azterketara bitartean.

Gutxienez, egutegiko 7 eguneko baimena eskatu behar da, eta, gutxien jota, baimen-aldia hasi baino egutegiko 10 egun lehenago eskatu behar da. Horrez gain, baimen-aldia zerbitzuaren beharrek in uzartutako da, horretarako eskatu diren baimenei begiratuta. Ezingo da beste baimenik eman, lehenagotik eskatu dena bukatu arte.

3. Bitarteko enplegatu publikoek eskubidea izango dute administrazio beraren edo beste batzuen kidego edo eskaletan sartzeko jarritako ikastaro berezietan edo praktikaldietan parte hartzeko lizentzia hartzeko. Lizentzia horrek ikastaroaren edo praktiken iraupena izango du, eta ez du eskubiderik emango ezen ordainsaririk jasotzeko

4. 1., 2. eta 3. ataletan aurrez ikusitakoa betetzeko, honako hauek hartuko dira bitarteko enplegatu publikotzat: hutsik geratu den lanpostu bat betetzen dutenak edo horiekin parekatzen direnak, alegia, zerbitzu berezietan daudenen ordezkoak.

## **62. artikulua.- Norberaren arazoetarako lizentzia**

Norberaren arazoetarako ematen diren lizentziek ez dute inolako ordainsaririk ekarriko. Gutxienez, 7 egun naturalez iraungo dute lizentziek, baldin eta gutxienez hasiera-eguna baino egutegiko 10 egun lehenago eskatzen badira, ezinbesteko arrazoirik izan ezik. Bi urterik behin, baimen honen iraualdi metatua ezin izan daiteke hiru hilabetetik gorakoa. Bizkaiko Foru Aldundiaren egutegi orokorrean onarturikoaren arabera eraenduko da lizentziaren aplikazio praktikoa.

## **62 bis art.- Partez ordaindutako baimena.**

1. 58 urte bete ostean, karrerako funtzionarioek zati batean ordaindutako baimena hasi eta izan ahalko dute hala eskatuz gero, betiere zerbitzuaren beharrezanek erantzukizuneko lanpostuen kasurako ahalbidetzen badute. Ohiko erretiroarekin edo erretiro aurreratuarekin bateragarria izango litzateke baimen hori, eta baita adinagatiko edo osasun kontuengatiko murrizketarekin ere. Ez litzateke bateragarria izango, ordea, zerbitzu aktiboan jarraitzearekin, ondorengo modalitateetan:

a) Lehenengo lau urteetan lanaldi osoz lan egingo dute eta bosgarrenean aplikatuko zaie baimena.

Bost (5) urte horietan zehar, funtzionarioak lanaldi osoagatik dagokion ordainsariaren ehuneko laurogeita bost (% 85) jasoko du eta proportzioz lanean egondako denborari dagokion Gizarte Segurantzaren kotizazioa.

b) Lehenengo lau urte eta erdian lanaldi osoz egingo

El permiso podrá solicitarse a partir de la publicación en el BOB de la lista de admitidos y excluidos de la correspondiente convocatoria y disfrutarse hasta el período que va entre dicha publicación y la última prueba recogida en la convocatoria, siempre y cuando supere las pruebas de la convocatoria, o hasta la última prueba superada, en su caso.

La duración mínima será de 7 días naturales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 10 días naturales a la fecha de inicio, y se conciliará el periodo de disfrute con las necesidades de servicio atendiendo a las distintas solicitudes presentadas. No se podrá conceder un permiso hasta no haber disfrutado otro ya concedido.

3. El personal empleado público de carácter interino tendrá derecho a licencia para la participación en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a Cuerpos o Escalas de la propia Administración o de otras distintas, otorgándose dicha licencia por el período de duración del curso y prácticas, no dando lugar a retribución alguna.

4. A los efectos previstos en los apartados 1, 2 y 3 tendrá la consideración de personal empleado público de carácter interino quien sustituye vacante o asimilados a estos como quien sustituye servicios especiales.

## **Artículo 62.- Licencia por asuntos propios**

Las licencias concedidas por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna. La duración mínima será de 7 días naturales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 10 días naturales a la fecha de inicio salvo motivos de fuerza mayor. La duración acumulada de este permiso no podrá exceder de 3 meses cada dos años. La aplicación práctica de la licencia se regirá por lo aprobado en el Calendario General de la Diputación Foral de Bizkaia.

## **Art. 62 Bis.- Permiso parcialmente retribuido**

1. A partir de los 58 años los/as funcionarios/as de carrera podrán iniciar y disfrutar a su solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan para el caso de puestos con responsabilidad, de un permiso parcialmente retribuido, compatible tanto con la posterior jubilación ordinaria o la anticipada, como con el simultáneo disfrute de la reducción por edad o salud, e incompatible con la prórroga del servicio activo en cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Los cuatro primeros años trabajarán a jornada completa y el quinto año será de disfrute del mismo.

Durante estos cinco (5) años, el/la funcionario/a percibirá el ochenta y cinco por ciento (85%) de las retribuciones que le corresponderían por la jornada completa y la cotización a la Seguridad Social proporcional al tiempo de desempeño de acuerdo con la retribución percibida.

b) Los primeros cuatro años y medio trabajarán a

du lan eta azkeneko urte erdian libratuko dute.

Bost (5) urte horietan, funtzionarioak lanaldi osoagatik dagokion ordainsariaren ehuneko laurogeita hamabost (% 95) jasoko du, eta jasotako ordainsariari dagokion Gizarte Segurantzaren kotizazio proporzionala.

2. Era berean, karrerako funtzionarioek, lanean hamabost (15) egun egon ostean eta aldi bakar batez (1), zati batean ordaindutako baimenaz gozatu ahalko dute 3 (3) urtez, hala eskatzen badute eta zerbitzuaren beharrezan erantzukizuneko lanpostuen kasurako hala ahalbidetzen badute. Lehenengo bi (2) urte eta zortzi (8) hilabeteen lanaldi osoz lan egingo dute eta azkeneko lau (4) hilabeteetan baimenaz gozatu ahalko dute.

Hiru (3) urte horietan, karrerako funtzionarioek lanaldi osoaren ordainsariaren ehuneko laurogeita hamaika koma hirurogeita sei (% 91,66) jasoko dute, eta Gizarte Segurantzaren kotizazioa lanaldiaren proportzioan izango da.

3. Kasu bietan, baimenak dirauen bitartean, karrerako funtzionarioek zerbitzu aktiboen jarraituko dute; aldi hori kontuan hartuko zaie antzintatasunerako eta eskubide pasiboetarako, eta, hala badagokio, plaza eta behin betiko destinoa erreserbatuko zaizkie.

### **63. artikulua.- Zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkargoarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuekin zerikusia duten gertakizun kolektiboetara joateko lizentzia**

1. Kongresuetara, ikastaroetara, ikastaldietara, mintegietara, sinposioetara, topaketetara, lehiaketetara, elkarrizketetara, hitzaldietara, bileretara, jardunaldietara eta zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkargoarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuekin zerikusia duten gainerako gertakizun kolektiboetara joateko lizentziak eman dakizkieke funtzionarioei, gehienez ere urte bakoitzeko 15 egun naturalez, epe hori zatika daitekeelarik. Edonola ere, atal sindikaletako afiliatuek bost (5) lanegun hartu hal izango dituzte, zerbitzualdiaren barruan sindikatu gaiei buruzko prestakuntza-ikastaro edo ikastaldietara, kongresuetara eta kide diren zentral sindikalak antolatutako antzeko jardueretara joateko; horretarako, foru aldundia edo GUFE jakitun ipini beharko dute, gutxienez lizentzia hartu baino 48 ordu lehenago.

2. Foru aldundiak berak edo GUFEk bultzaturik joanez gero, gertakizunotan erakundearen intereseko gaiak jorratzen direlako, orduan dieta, bidai gastu, egonaldia, inskripzio eta beste kontzeptu batzuegatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute funtzionarioek, eta beharturik egongo dira eskuratutako esperientziei eta zerbitzu publikorako interesgarri diren aplikazio praktikoa posiblei buruzko txosten zehatza ahalik eta lasterren egitera.

3. Funtzionario publikoaren ekimen hutsez eskaturiko baimenak ez du inolako kalte-ordainik

jornada completa y en el último medio año librarán.

Durante estos cinco (5) años, el/la funcionario/a percibirá el noventa y cinco por ciento (95%) de las retribuciones que le corresponderían por la jornada completa y la cotización a la Seguridad Social proporcional de acuerdo con la retribución percibida.

2. Asimismo, los/as funcionarios/as de carrera, transcurridos quince (15) años de desempeño y por una (1) sola vez, podrán disfrutar, a su solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan para el caso de puestos con responsabilidad, de un permiso parcialmente retribuido durante tres (3) años, de manera que los primeros dos (2) años y ocho (8) meses trabajarán a jornada completa y los cuatro (4) últimos meses serán de disfrute de los mismos.

Durante estos tres (3) años, el/la funcionario/a de carrera percibirá el noventa y uno con sesenta y seis por ciento (91,66%) de las retribuciones que le corresponderían por la jornada completa y la cotización a la Seguridad Social proporcional al tiempo de desempeño.

3. En ambos casos, durante el disfrute del permiso, los/as funcionarios/as de carrera permanecerán en situación de servicio activo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos, así como se les reservará la plaza y destino definitivo en su caso.

### **Artículo 63.- Licencia por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical**

1. Podrán concederse licencias al personal funcionario por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical. En todo caso, el personal afiliado a las Secciones Sindicales dispondrá de cinco (5) días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de las Central Sindical a que pertenezcan, que deberán comunicarlo a Diputación Foral o IFAS, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia Diputación Foral o el IFAS, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para los mismos, el personal funcionario tendría derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros y vendría 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 personal funcionario público no causará derecho al

jasotzeko eskubiderik sortuko ezin kontzepturengatik, ezta dieta, bidai sari, egonaldi edo inskripzioagatik ere, gastu guzti-guztiak interesdunaren kontura ordainduko baitira.

#### **64. artikulua.- Genero indarkeriaren ondoriozko baimena**

Genero indarkeriaren biktima diren langileek, indarkeria horren ondorioz duten egoera fisiko edo psikologikoagatik, laneko hutsegite osoak edo partzialak eginez gero, hutsegite horiek zurututzat Joao dira, arlo horretako legeek zehazten dute denbora eta baldintzetan, edo arreta eta osasuneko gizarte zerbitzuek zehazten dituztenetan.

Genero indarkeriaren biktima izan den senide bati, odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradura artekoa denari, epaitegira, poliziarengana, aholkularitza espezializatua eman diezaioketen leku batera edo laguntza espezializatua eman ahal diezaioketen batera laguntzea justifikatuta egongo da behar beste denborarako, betiere biktima babesteko agindu judiziala badago. Salbuespen gisa, Fiskaltzak egindako txostenarekin egiaztatu ahalko da egoera hori eta eskatzailea genero indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela adierazi beharko da txosten horretan. Babesa emateko agindua ematen den arte balioko du.

#### **65. artikulua.- Garai aurreko seme-alaben jaiotza**

Seme edo alabaren bat garaiz aurretik jaiotzen denean edo erditzearen ondoren ospitalean geratu behar duenean, egunero bi orduz lanetik alde egiteko eskubidea izango dute funtzionarioek, semea edo alaba ospitalean dagoen bitartean.

Egun dagoen baimenez gain, eskubidea izango dute umeak urte bat bete harte lanaldia 2 orduz murrizteko gehienez ere, eta horrek neurri bereko lansarien murrizketa ekarriko du.

#### **66. artikulua.- Gizarte Segurantzako kotizazioak**

Bajaren 18 hilabeteak gaingiduta eta Gizarte Segurantzak egoera ebatzi arte edo ezintasuna berrikusi ondoren lanera itzuliz gero Gizarte Segurantzaren araudiak horretarako aukera ematen duen neurrian, sustatuko da hitzarmen berezi bat egitea Gizarte Segurantzarekin, Foru Aldundiak eta GUF EK erakunde horri kotizazioak ordaintzeko.

Horrez gainera, Gizarte Segurantzaren araudiak horretarako aukera ematen duenean, hitzarmen berezi bat sustatuko da ezintasun iraunkor bat berrikustearen ondorioz langilea zerbitzu aktibora itzultzen denean, kotizaziorik izan ez duten aldiak betetzeko. BFAk eta GUF EK egingo dituzte ordainketak.

#### **67. artikulua.- Beste batzuk**

1. Urtean bost (5) eguneko lizentzia (ondoaz ondoko egunak zein aldizkakoak), gehienez, ordainsarien

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/la interesado/a.

#### **Artículo 64.- Permiso por razón de violencia de género**

Las faltas de asistencia totales o parciales de las personas funcionarias víctimas de violencia de género motivadas por la situación física o psicológica derivadas de dicha violencia, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que en su legislación específica o por el que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

El acompañamiento al juzgado, a dependencias policiales, a recibir asesoramiento especializado, o apoyo especializado a familiar víctima de violencia de género, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá la consideración de justificada por el tiempo necesario, siempre que mediere orden judicial de protección a la víctima; si bien, excepcionalmente, podrá acreditarse dicha situación, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la o el demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

#### **Artículo 65.- Nacimiento de hijos/as prematuros/as**

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados/as, el personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias mientras se mantenga la hospitalización.

Además del permiso actualmente existente, tendrá derecho durante el primer año de vida del hijo/a a la reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

#### **Artículo 66.- Cotizaciones a la Seguridad Social**

Superados los 18 meses de baja y hasta que se resuelva su situación por la Seguridad Social, o en caso de que se produzca la reincorporación tras revisión de incapacidad, en la medida de lo posible, siempre y cuando permita la normativa de la Seguridad Social, se fomentará la celebración de Convenio Especial con la Seguridad Social a efectos del pago de sus cotizaciones, a abonar por la Diputación Foral y el IFAS.

Asimismo, siempre y cuando permita la normativa de la Seguridad Social, también se fomentará la celebración de un Convenio Especial a abonar por la Diputación Foral y el IFAS en los supuestos de reincorporación al servicio activo como consecuencia de la revisión de una Incapacidad Permanente y a efectos de cubrir los períodos en que no consta cotización alguna.

#### **Artículo 67.- Otras**

1. Licencia de hasta cinco (5) días hábiles anuales, ya sean consecutivos o alternos con el 50% de las

%50arekin, 16 urte baino gutxiagoko seme-alabak zaintzeko, gaixorik daudenean, beti ere familiaren egoeraren arabera beharrezkoa bada eta adingabeak senideek zaindu beharra duela adierazten duen mediku-ziurtagiria aurkeztuta.

2. Hiru hilean behin seme-alaben irakasleek antolatutako bilerara joateko lizentzia:

Langileek aukera izango dute hiru hilean behin seme-alaba bakoitzeko irakasleekin antolatutako bilera batera joateko, seme-alabak Haur Hezkuntza, Lehen Hezkuntza edo Bigarren Hezkuntza arautuan daudenean.

Hiruhilekoan zehar, bilera gehiagotara joan behar izanez gero, aukera izango dute joateko, baina horretarako erabilitako denbora berreskuratu egin beharko dute.

Kasu bietan frogagarria aurkeztu beharko da, bileraren iraupena zehaztuta (hasiera eta amaiera).

Ez dira lizentzia honetan sartzen guraso elkarteetan bilerak, batzarrak, eskola kontseiluaren eta zentroko ordezkariak organo gorenaren edo antzekoen bilerak.

3. Norberaren gaixotasunagatik eta adinagatik lizentzia.

Derrigorrezko erretiroa hartzeko adina betetzeko bost urte baino gutxiago falta duten langileek lansaioa murrizteko aukera izango dute, beraiek eskatuta, betiere Zerbitzuaren beharriaz horretarako aukera ematen badute.

Lansaioaren murrizketa hori gaixotasunaren ondorioz errekuperazio prozesu bat behar duten langileek eskatu eta lortu ahal izango dute aldi baterako, betiere Zerbitzuaren beharriaz horretarako aukera ematen badute.

Murriztutako lansaioa ezarritako lansaio orokorraren erdia edo bi herenetakoa izan ahal da, langileak aukeratutakoaren arabera, eta dagokion taldeko oinarrizko ordainsariak eta betetzen duen lanpostuari dagozkion lanpostu mailako osagarria eta osagarri berezia batuta sortzen den zenbatekoaren 100eko 60aren eta 100eko 80aren ordainsari baliokidea jasoko du, hurrenez hurren.

Era berean, 58 urtetik gora dituzten eta Bizkaiko Foru Aldundian 15 urteko antzinatasuna aitortu zaien karrerako funtzionarioek lanaldia seiren bat (1/6) edo bosten bat (1/5) murrizteko eskatu ahal da. % 96,5eko edo % 93ko soldata izango dute hurrenez hurren, partzialki ordaindutako baimena sortzen den aldi bertan edo lehenago.

Lanaldi murriztua hasi baino gutxienez hamar egun natural lehenago eskatu beharko dira artikulu honetan jasotako murrizketa mota guztiak.

Adina dela-eta hartzen den edozein lanaldi murriztu ez da bateragarria izango zerbitzu aktiboaren luzapenarekin.

Sei (6) hilabeteko epeetarako eskatu eta emango da

retribuciones para el cuidado, en caso de enfermedad de hijos/as menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares lo hagan preciso, y con el correspondiente certificado médico en el que se indique que el o la menor precisa atención familiar.

2. Licencia para acudir a reunión trimestral con el profesorado de los hijos y de las hijas:

El personal podrá acudir a una reunión trimestral por cada hijo o hija con el profesorado cuando cursen enseñanza reglada Infantil, Primaria o Secundaria.

Si el/la empleado/a precisase acudir a más reuniones a lo largo del trimestre, podrá asistir a ellas, debiendo recuperar las horas destinadas a tal fin.

En cualesquiera de los casos mencionados se deberá presentar un justificante en el que se indique la duración de la reunión (inicio y fin de la misma).

Quedan excluidos específicamente las reuniones de las Asociaciones de Padres y Madres, asambleas, reuniones del Consejo Escolar y órganos de máxima representación del centro o similares.

3. Licencia por enfermedad propia y por edad.

Los/las empleados/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

También podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, reducción de jornada por el personal que la precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del/de la empleado/a, recibiendo una retribución equivalente al 60 por 100 y 80 por 100, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

Asimismo, el personal funcionario de carrera a partir de los 58 años y que tenga antigüedad reconocida de 15 años en la Diputación Foral de Bizkaia, podrá obtener, a su solicitud, una reducción de su jornada de trabajo consistente en un sexto (1/6) o en un quinto (1/5) percibiendo una retribución de un 96,5% o 93% respectivamente y en su caso, previo o simultáneo al período de generación del permiso parcialmente retribuido.

Todas las modalidades de reducción recogidas en este punto se deberán solicitar con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de inicio.

Cualquiera de las modalidades de reducción por edad será incompatible con la prórroga en el servicio activo.

Cualquiera de las modalidades de reducción por edad se solicitará y concederá por periodos de seis (6)

adina dela-eta hartzen den edozein lanaldi murriztu.

4. Langile publikoek prestakuntza ikastarak jaso eta horietan parte hartu ahalko dute amatasun eta aitatasun baimenetan zehar, bai eta familiako arazoak direla eta hartzen dituzten eszedentzietan ere.

#### **68. artikulua.- Borondatezko eszedentzia eta eskubideak**

Borondatezko eszedentziaren barruan, zenbait kasu jasotzen dira, eta horien helburua da bizitza pertsonala eta familiakoa laneko bizitzarekin uztartu ahal izatea. Horretarako, aukera horietakoren bat hartzen duten langile publikoek dituzten eskubideak ezartzen dira.

##### **- Senideak zaintzeko eszedentzia.**

Senideak zaintzeko eszedentzia-aldiaren iraupena ezin da hiru urtetik gorakoa izan, adin, istripu, gaixotasun edo ezintasuneko arrazoiek eraginda bere kabuz baliatu ezin daitekeen edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradura arteko, gradu hori barne, senide bat zaintzeko bada, edo haren izaeragatik edo adopzio, harrera iraunkor edo adopzio-aurreko harrerarako seme-alabetako bakoitza zaintzeko bada.

Eszedentzia honen iraupena, kasuan-kasuan, umeak hiru urte bete artekoa izango da edo eszedentziaren hasieratik egutegiko hiru urte bete artekoa.

Gehienez ere 30 egun baliadun lehenago eta gutxienez ere 10 egun baliadun lehenago egin beharko da eszedentzia horretarako eskabidea.

Ezingo da eszedentzia hau eskatu, lehenagotik eman dena bukatu arte.

Eszedentzia horri heltzen dioten funtzionarioen administrazio-egoeran izandako aldaketak lanegunetan gauzatuko dira, hots, lan egin behar den eta derrigorrez bertaratu behar den egun batean.

Eszedentzia tramitzeko programa informatikoak horretarako aukera ematen duenean, langileek aukera izango dute asteko edozein egunetan hartzeko, eta, ordainsarietarako eta opor-egunetarako, lanegun bakoitzak bere eragina izango du lanegun ez diren egunetan. Betiere, administrazio-egoera honen aldaketak gutxienez ere lanegun batean izan behar du eragina.

##### **- Bizikidetzaren edo familiaren batasuna atxiki ahal izateko borondatezko eszedentzia.**

Bizikidetzaren iraunarazteko borondatezko eszedentzia gutxienez bi urterako eta gehienez hamabost urterako eskatu daiteke, honako baldintza hauek betez gero: ezkontidea edo bizikidea beste probintzia edo lurralde historiko batean bizitzea, eta beste administrazio bateko karrerako funtzionarioa edo lan kontratu mugagabeko langilea izatea.

meses.

4. El personal empleado público podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad o paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

#### **Artículo 68.- Excedencias voluntarias y derechos**

Los supuestos de excedencia voluntaria tienen la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, estableciendo los derechos de las y los empleados/as públicos/as que se acojan a las diferentes modalidades.

##### **- Excedencia por cuidado de familiar.**

La duración del período de excedencia por cuidado de familiar no será superior a tres años, tanto para atender al cuidado de familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerle por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida, así como para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.

La duración de esta excedencia se computará, según el caso, hasta que la/el menor cumpla tres años o hasta que se cumplan tres años naturales desde el inicio de la excedencia.

La solicitud de dicha excedencia deberá ser presentada con una antelación máxima de 30 días hábiles y mínima de 10 días hábiles.

No se podrá solicitar esta excedencia hasta no haber disfrutado otra ya concedida.

Los cambios en la situación administrativa de los funcionarios y funcionarias que se acojan a dicha excedencia se producirán en día laborable, entendiéndose como tal día de trabajo efectivo y presencia obligada.

Una vez que el programa informático mediante el que se tramita esta excedencia lo permita, el personal podrá acogerse a la misma en cualquier día de la semana, de forma que a efectos retributivos y de vacaciones cada día laborable tendrá su incidencia correspondiente en los no laborables. En todo caso, el cambio a esta situación administrativa deberá afectar como mínimo a un día laborable.

##### **- Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia o agrupación familiar.**

La excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia puede solicitarse, por una duración mínima de dos años y máxima de quince años, si el cónyuge o la cónyuge o el conviviente o la conviviente reside en otra provincia o territorio histórico, y siempre que preste servicios de funcionamiento de carrera o laboral indefinido en otra administración.

#### - Genero indarkeriak eragindako eszedentzia.

Babesa edo gizarte laguntza osorako eskubidea benetan gauzatzeko, karrerako edo bitarteko funtzionarioak eszedentzia egoeran jarri ahalko dira, eta lehenengo sei (6) hilabeteetan lanpostua gordeko zaie. Horretarako, ez dute aurretiaz Administrazioan benetako zerbitzurik beteta izan behar, eta ez diete ezarriko Administrazioan Egon beharreko eperik.

Lanpostuaren erreserba egiteko goiko puntuan ezarritako epea hiru (3) hilabete epeetan luzatu ahal izango da, gehienez ere hamazortzi (18) hilabete egin arte, betiere babes judizialaren jarduketek hala eskatzen badute biktimaren babeserako eskubidea eraginkortasunez betetzeko.

#### - Lanpostuko eskubideak borondatezko eszedentzian zehar.

Senideak zaintzeko borondatezko eszedentziaren kasuan, eszedentzia-aldia zenbatu egingo da hirurtekoak onartzeko eta norbere maila eta hornidura sistema edo eskubide pasiboak konsolidatzeko.

Halaber, eszedentzia-aldian zehar, egoera horretan dagoenak eskubidea du lanpostua eta behin betiko destinoa erreserbatuta izateko. Hala ere, eszedentzian dagoenak behin-behineko lanpostu bat baldin badu, horren gaineko eskubide orokorrak gordeko ditu uztea gertatu arte edo dagokion hornidura deialdia ebatzi arte.

Lanpostu hutsak betetzen ari diren bitarteko funtzionarioei dagokienez, plaza huts bat betetzen ari direnek bitarteko funtzionarioek bakarrik jardun dezakete eskubide hori, eta betiere bitartekotasun horrekin iraun bitartean.

Genero indarkeriak eragindako eszedentziaren kasuan, eszedentzia aldia zenbatu egingo da hirurtekoak onartzeko eta norbere maila eta hornidura sistema edo eskubide pasiboak konsolidatzeko; eta, horrez gain, lanpostu bera sei hilabetez gordeko zaie langileei. Dena dela, epe hori luzatu egin ahalko da, genero indarkeriaren gaineko arauak xedatzen dutenaren arabera.

## VIII. KAPITULUA

### GENERO INDARKERIAREN AURKAKO NEURRIAK

#### 69. artikulua

- Beharrezko diren eta hitzarmena sinatzen duten erakundeen ahalmenean dauden neurriak hartzea, genero indarkeria jasaten duten langile publikoak babesten laguntzeko, indarreko legeetan aurrez ikusitakoaren arabera. Horrela:

\* Langileek erdia (1/2), heren bat (1/3), bosten bat (1/5) edo zortziren bat (1/8) murriztu ahal izango dute lansaioa, biktima babesteko agindu judizialak dirauen bitartean, baldin eta zerbitzuaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu. Lansaioa murriztuz gero, ordainsarien kontzeptu guztiak ere proportzioz murriztuko dira.

#### - Excedencia por razón de violencia de género.

Las funcionarias de carrera o interinas podrán pasar a la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo durante los seis (6) primeros meses, para hacer efectiva la protección o su derecho a la asistencia social integral, y ello sin necesidad de haber tenido que cumplir servicios previos efectivos en la Administración, ni serle de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

El plazo de reserva del puesto de trabajo establecido en el párrafo anterior podrá prorrogarse por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses, si las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima así lo exigieren.

#### - Derechos al puesto de trabajo durante la excedencia.

En el caso de la excedencia por cuidado de familiares, el periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de provisión o derechos pasivos.

Asimismo, durante todo el período de excedencia, la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales sobre éste hasta el cese o hasta el momento en el que se resuelva la correspondiente convocatoria de provisión.

En el supuesto del funcionariado interino con cobertura de vacante, este derecho será ejercitable únicamente por aquellas personas interinas que ocupen una plaza vacante y mientras dure dicha interinidad.

En el caso de excedencia por razón de violencia de género, el periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de provisión o derechos pasivos y comporta la reserva del mismo puesto de trabajo durante seis meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de acuerdo con lo que dispone la normativa sobre violencia de género.

## CAPÍTULO VIII

### MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

#### Artículo 69.-

- Adopción de cuantas medidas sean necesarias y estén al alcance de las Instituciones firmantes, que faciliten la protección del personal empleado público víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en la legislación vigente. Así:

\* Reducción de la jornada ordinaria de trabajo en la mitad (1/2), en un tercio (1/3), en un quinto (1/5) o en un octavo (1/8) de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, siempre y cuando la organización del servicio lo permita.

\* Ordu egokituta edo ezar daitezkeen beste sistema batzuekin, lanorduen antolaketa alda daiteke, horretarako ezartzen diren irizpideekin bat eginda.

\* Ordu bat gehiago izango dute lanera sartzeko malgutasunari dagokionez, baina eguneko lansaiola betetzeko beste atzeratu beharko dute irteera.

\* Lantokia edo/eta lanpostua aldatzea, bere lanpostuaren maila eta eskala bereko eta ezaugarri beretsuak dituen beste lanpostu bat hartzeko lehentasuna izanik, eta, edonola ere, biktimen inimitatea, horien datu pertsonalen konfidentzialtasuna eta euren mendeko pertsonena bermatuta.

\* Babes eskubidearen eta gizarte laguntza osorako eskubidearen ondorioz, oporrak egun jakin batzuetan hartu behar badituzte, formulak bilatuko dira kasu zehatz horretan oporrak horrela emateko.

\* Baimen ordaindua izango dute behar bezala justifikatutako administrazio-kudeaketak edo kudeaketa judizialak egiteko.

- Aurreko ataletan adierazten diren eskubideak onartzea dakarten genero indarkeriaren egoerak ziurtatzeko, biktima babesteko epailearen agindua baliatuko da. Dena dela, salbuespen gisa, babes agindua eman arte, egoera hori Ministerio Fiskalaren txosten baten bitartez egiaztatu ahalko da, baldin eta txosten horrek salatzailea genero indarkeriaren biktima delako aztarnak daudela adierazten badu.

## **BIGARREN TITULUA FUNTZIONARIOEN ORDAINSARIEN ARAUBIDEA**

### **70. artikulua**

Ordainsarien araubide hori horretarako ezartzen den aurrekontu-arloko legezko araudian xedatutakoaren arabera ezarriko da. Dena dela, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuko bigarren xedapen gehigarria ere ezarri ahalko da.

#### **1.1 2018. urtea**

2018an, soldataren % 1eko igoera; eta % 0,1, emankortasuna dela-eta, agintaldi honetako helburuen betetze-mailaren arabera.

#### **1.2 2019. urtea**

Urteko soldata-igoera eta zehaztu gabelpe ehuneko bat, emankortasuna dela-eta, agintaldi honetako helburuen betetze-mailaren arabera. Portzentajea nahikoa izango da kontzeptu biak batuta erosteko ahalmena ez galtzeko; EAEko urteko KPIa hartuko da kontuan erosteko ahalmena bermatzeko.

#### **1.3. 2018 eta 2019rako ordainsari-bermea**

1.1 eta 1.2 zenbakietan 2018rako eta 2019rako –

\* Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario o de otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios que se fijen al respecto.

\* Posibilidad de retrasar una hora la flexibilidad, con carácter general en la entrada, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

\* Traslado o cambio de centro y/o puesto de trabajo, con derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características, garantizándose -en todo caso- la intimidad de las víctimas y la confidencialidad de los datos personales de éstas y de las personas a su cargo.

\* En el supuesto de que el derecho de protección o el de asistencia social integral de una persona haga necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación para la asignación de vacaciones al caso concreto.

\* Permiso retribuido para la realización de gestiones administrativas o judiciales debidamente justificadas.

- La acreditación de las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos señalados en los apartados anteriores, se efectuarán mediante orden judicial de protección a favor de la víctima; si bien, excepcionalmente, podrá acreditarse dicha situación, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la o el demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

## **TÍTULO SEGUNDO DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

### **Artículo 70**

El establecimiento de dicho régimen retributivo será de conformidad con lo dispuesto en la normativa legal en materia presupuestaria que se establezca al respecto, siéndole asimismo de aplicación, la disposición adicional segunda del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **1.1. Año 2018**

Incremento retributivo anual de un 1%, y un 0,1% en productividad en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la presente legislación.

#### **1.2. Año 2019**

Incremento retributivo anual y un porcentaje en productividad en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la presente legislación, de manera que el sumatorio de ambos conceptos no ocasione pérdida del poder adquisitivo, garantizándose el mismo en función del IPC de la CAPV para dicho año.

#### **1.3. Garantía retributiva para 2018 y 2019**

Las retribuciones previstas en los apartados 1.1 para

hurrenez hurren— ezarritako ordainsariak berme gisa izango dute oinarritzko araudiak horri dagokionez ezarritako duen gehieneko —finkoa eta aldakorra— ordainsari-portzentajea. Beraz, oinarritzko araudiak berariaz urte horietarako ezartzen dituen ordainsari-portzentajeak gainditzen badituzte aurreikusitakoak, oinarritzko araudiak ezarritakoak bermatuko dira..

#### **1.4. Akordioaren 92.1 artikuluan 2016rako sortutako konpromisoak.**

**1.4.1. 2018. urtea:** 2014/2015erako hitzarmenaren testuaren 92.4 artikuluan jasotako konpromisoan falta den zenbatekoaren ehuneko berrogeita hamar (% 50) baino hamarreko bat gehiago ordaintzea.

**1.4.2. 2019. urtea:** Ehuneko horren gainerako zatia, 2014/2015erako hitzarmenaren testuaren 92.4 artikuluan jasotako zenbateko osoa ordaindu arte.

**1.4.3. Portzentajeak zuzentzea, 1.3 puntua aplikatuz gero.** Aitzitik, 2018. urtean artikuluko honetako 1.3 zerbakiari aipatutako ordainsari-bermea aplikatu behar bada, zerbaki horretan 2018 eta 2019rako ezarritako konpromisoaren ordainketa erdibana banatuko da, hau da, ehuneko berrogeita hamar (% 50) urte bakoitzean.

#### **2. Aparteko ordainsariak**

Aparteko ordainsari bi (2) kobratuko dira urtean, eta honela osatuko da haietako bakoitza: hile bateko soldata eta hiru urtekoak, hileko lanpostu-mailako osagarria eta langile bakoitzari dagokion osagarri berezia. Ordainsari hauek proportzionalak izango dira emandako zerbitzu urte batetik (1) beherako bada.

Aparteko ordainsari biak (2) ekaineko eta abenduko nominetan kobratuko dira, eta sortzapen-aldia bi hilabete horien artekoa izango da.

#### **3. Hirurtekoak**

Nominan ordaindu beharreko hirurtekoak hilean-hilean finkatuko dira, betiere hilabete horretan betetzen badira.

Hirurtekoak zenbatzeko, Bizkaiko Foru Aldundiaren baitan eta bertatik kanpo eskainitako zerbitzuak hartuko dira kontuan, berdin du zerbitzu horiek zein lanaldian zein ehunekotan eman diren.

#### **71. artikulua**

Ezarritako lanpostu arrunta baino txikiagoa egiten duten funtzionarioei lanpostuaren murrizketaren proportziozko ordainsaria bermatuko zaie, murrizketa hori beren eginkizunen edo betetzen duten lanpostuaren izaeragatik, edota banako baimena dutelako egiten bada. Halaber, urteko lanpostuak edo lanpostuak onetsiz gero, lanpostuaren murrizketa onartzeak urteko ordainsariak proportzionalki murriztu beharra ekarriko du banako edo taldeko lanpostuaren murrizketa bat eskatzen duten funtzionarioentzat.

2018 y 1.2 para 2019 tendrán como garantía el porcentaje retributivo máximo -fijo y variable- que, por normativa básica, se pueda fijar -en su caso- al respecto. Esto es, si los porcentajes retributivos previstos para dichos años son superados por los porcentajes retributivos que, al respecto, se puedan fijar por normativa básica, se garantizarán estos últimos.

#### **1.4. Compromisos surgidos en el Artículo 70.1 del Acuerdo para 2016.**

**1.4.1. Año 2018:** Abono de una décima más del cincuenta por ciento (50%) de la cuantía pendiente del compromiso recogido en el artículo 70.4 del texto del Acuerdo 2014/2015.

**1.4.2. Año 2019:** Abono del porcentaje restante hasta completar el total del compromiso recogido en el artículo 70.4 del texto del Acuerdo 2014/2015.

**1.4.3. Corrección de los porcentajes en caso de aplicación del punto 1.3:** Si, por el contrario, en el año 2018 fuese de aplicación la garantía retributiva mencionada en el apartado 1.3 de este artículo, el abono del compromiso de este apartado para los años 2018 y 2019 se distribuirá al cincuenta por ciento (50%) cada año.

#### **2. Pagas extraordinarias**

Se percibirán dos (2) pagas extraordinarias al año, cada una de ellas equivalente a una mensualidad de sueldo y trienios, el complemento de destino mensual así como el complemento específico que en su parte corresponda a cada empleado/a; siendo las mismas proporcionales si la prestación del servicio es inferior a un (1) año.

Las dos (2) pagas extraordinarias se percibirán, respectivamente en las nóminas de junio y diciembre, siendo el periodo de devengo de las mismas, el transcurrido entre dichos meses.

#### **3. Trienios**

El abono de los trienios en nómina se fijará mensualmente al completo, siempre que los mismos se perfeccionen en dicho mes.

Para el cómputo de los trienios se tendrán en cuenta los servicios prestados dentro y fuera de la Diputación Foral de Bizkaia, con independencia del porcentaje de la jornada en que se hayan prestado.

#### **Artículo 71**

A aquel personal funcionario que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, preste servicio en jornada de trabajo inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria o normal, se le garantizará la percepción de sus retribuciones proporcionalmente a la reducción de la jornada. Asimismo, para aquel personal funcionario que, una vez aprobada la jornada o jornadas de trabajo anuales, solicitara, de forma individual o en grupo, una disminución de la misma, su autorización conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones anuales.



## 72. artikulua

Lanpostu bakoitzerako zenbatekoen berri langile guztiek eta sindikatuetakordezkari guztiek jakingo dute.

## 73. artikulua.- Nominak helbideratzea

1. Funtzionarioek eskubidea izango dute hartzekoen nominak eta ordainsarien ordainketa beraiek aukeratutako banka erakundeen edo aurrezki kutxen kontu edo libretetan helbideratzeko.
2. Aurreko paragrafoan xedaturikoari dagokionez, beren hartzekoak helbideratu nahi dituzten funtzionarioek idazki bat bidali beharko diote Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunari edo GUFEn eskumena duen organoari, eta idazki horretan argi eta garbi adieraziko dituzte helbideratzeko agindua eta bankuko kontu korrontearen edo aurrezki kutxako libretaren zenbakia, nominaren eta ordainsarien ordainketa bertara bidera daitezzen. Erakundeko zerbitzuek horretarako behar diren izapideak egingo dituzte.
3. Ezingo dira funtzionarioen hartzekoak inola ere helbideratu, langileek banku edo aurrezki erakunde jakin bat aukeratzeko beren-beregi emandako baimen idatzi eta indibiduala izan ezean.

## HIRUGARREN TITULUA

**ERRETIROA HARTZEKO ETA ENPLEGATU PUBLIKOAK IZATEARI UKO EGITEKO PRIMAK, KONTSUMORAKO MAILEGUAK, ASEGURUAK ETA BESTE BATZUK**

### I. KAPITULUA

**ERRETIROA HARTZEKO ETA UKO EGITEKO PRIMAK**

## 74. artikulua.- Borondatezko erretiroaren ondoriozko primak

1. Giza Baliabideen Planeko kalte-ordainak edo Akordio honetan ezarritakoak kalkulatzeko, aplikatuko den dedikazio-araubidea gutxieneko antzinasunaren bildutako azken 10 urteetako dedikazio-araubidearen batez bestekoari dagokiona izango da, legezko zaintzagatiko murrizketak bi urtean % 100ean zenbatuko direla kontuan hartuta.

Hala egiteko bultzatuta erretiro aurreratua hartzeko eta karguari uko egiteko eskatzen den gutxieneko antzinasuna honakoa litzateke: Foru Administrazioan zerbitzu aktiboa eman izana 5 urtez gutxienez, egitate eragilea gertatu aurre-aurretik, eta azkeneko 15 urteetan gutxienez 10 urtez zerbitzua eragin-kortasunez eman izana.

Gutxieneko antzinasunaren baldintza betetzen dutenentzat, urterokotasunaren zenbatekoa honakoa izango da: gutxienez urtebetez izandako azken lanpostuaren prezioa gehi antzinasuna.

Gutxieneko antzinasunaren baldintza betetzen ez

## Artículo 72

Las cuantías de cada puesto de trabajo, serán de público conocimiento para todo el personal, así como para los representantes sindicales.

## Artículo 73.- Domiciliación de nóminas

1. El personal funcionario, tendrá 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 personal funcionario interesado en la domiciliación de sus haberes, habrá de remitir al/a la titular del Departamento competente en materia de Función Pública u órgano competente del IFAS, 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 se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.
3. En ningún caso se podrá efectuar la domiciliación de haberes del personal funcionario sin contar con la autorización expresa, escrita e individual del mismo, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

## TÍTULO TERCERO

**PRIMAS DE JUBILACIÓN Y RENUNCIA, PRÉSTAMOS DE CONSUMO, SEGUROS, Y OTRAS**

### CAPÍTULO I

**PRIMAS DE JUBILACION Y RENUNCIA**

## Artículo 74.- Primas por jubilación voluntaria

1. Para el cálculo de las indemnizaciones del Plan de Recursos Humanos o las que se establezcan en el presente Acuerdo, el régimen de dedicación que se aplicará será el correspondiente a la media del régimen de dedicación de los 10 últimos años contenidos en la antigüedad mínima, teniendo en cuenta que las reducciones por guarda legal se computarán al 100% durante dos años.

La antigüedad mínima a los efectos de la jubilación anticipada y de la renuncia incentivadas, es la prestación de servicio activo en la Administración Foral durante un periodo de tiempo mínimo de 5 años inmediatamente anterior a la fecha en la que se produzca el hecho causante así como una prestación efectiva mínima de 10 años en los últimos 15 años.

El importe de la anualidad para quienes cumplan el requisito de antigüedad mínima será el que resulte del precio del último puesto de trabajo desempeñado durante al menos un año más la antigüedad.

Quienes no cumplan el requisito de antigüedad

duteneen kasuan, hala egitera bultzatutako erretiro aurreratua hartu ahalko dute eta uko egin ahalko dute. Kasu horietan, honakoa izango litzateke urterokotasunaren zenbatekoa: Akordioa sinatu duten erakundeetan azken 10 urteetan izandako lanpostuaren prezio eguneratuaren batez besteko prorrateatua gehi antzinatasa. Dedikazio-araubidea azken 10 urteetako dedikazio-araubidearen batez bestekoari dagokiona izango da, bi urtean legezko zaintzagatiko murrizketak % 100ean zenbatuko direla kontuan hartuta.

Era berean, aurreikusitako kalte-ordainak jaso ahalko dira egoera administratiboa edozein delarik ere, baita ere lanik gabe uzteko erabakia finkoa denean, beste administrazio publikoetan zerbitzua emateko denean eta borondatezko eszedentzia hartzen denean. Eskaera egiteko, beharrezkoa da gutxienez azkeneko 2 urteetan zerbitzu aktiboa eman izana

2. Halakoak bakarrik aplikatuko dira baldin eta ezinezkoa bada Giza Baliabideen Plan Estrategikoko neurriak aplikatzea eta horretarako arrazoa ez bada planaren baldintzak ez betetzea, hau da, horren ondorioz Gizarte Segurantzaren erretiro arruntari dagokion kotizaziopeko pentsioa eskuratzea ezinezkoa denean; kasu horretan, Giza Baliabideen Planeko primak aplikatuko dira.

3. Foru Aldundiko eta GUFeko karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute erretiro aurreratuaren ondoriozko prima hartzeko, baldin eta baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Aipaturiko erretiroa hartzeko eskabidea gehienez 3 hilabeteko eta gutxienez 2 hilabeteko aurrerapenez egiten bada.

b) Eskubide hori kasu bakoitzean eska daitekeen alde aurreko izapidaren erantzuna ezagutzen denetik zenbaturiko hilabeteko epearen barruan gauzatzen bada.

Erretiroa adina betetzearekin bat ez badator, hilekoen kopurua zehazteari dagokionez, urte eta hilabetetan neurtuko da adina edo konpentsazioen zein koefiziente konputagarrien ondoriozko lan-adina, gora biribilduta.

4. Artikulu honetan xedatutakoa betetzeko, honako hau hartuko da erretiro aurreratutzat: Gizarte Segurantzak, koefiziente murriztaileak zein konpentsazio konputagarriak aplikatuta, kolektibo bakoitzarentzat adin arrunt edo nahitaezko erretiro-adintzat jotzen duena baino lehen gertatzen dena, baldin eta legearen arabera dagokion pentsioa jasotzeko bete beharreko baldintzak betetzen badituzte.

#### **75. artikulua.- Uko egite sustatua.**

Sustaturiko uko egitea Giza Baliabideen Plan Estrategikoan jasotako arauketa dela medio aplikatuko ahal izango zaie karrerako funtzionarioei, 2013ko maiatzaren 17ko Erabakiaren arabera.

Gehienez ere 3 hilabete lehenago eta gutxienez ere 2

mínima podrán asimismo acceder a la jubilación anticipada y a la renuncia incentivadas siendo el importe de la anualidad el referido a la media prorrateada del precio actualizado del puesto de trabajo desempeñado en las instituciones firmantes del Acuerdo durante los últimos 10 años más la antigüedad, y el régimen de dedicación será el correspondiente a la media del régimen de dedicación de los últimos 10 años, teniendo en cuenta que las reducciones por guarda legal se computarán al 100% durante dos años.

Asimismo, se podrá acceder a las indemnizaciones previstas desde cualquier situación administrativa, salvo desde las de suspensión firme, servicio en otras administraciones públicas y excedencias voluntarias para cuya solicitud será preciso completar al menos los 2 últimos años en servicio activo.

2. Su ámbito de aplicación se limita exclusivamente a aquellos supuestos en que no sea posible la aplicación de las medidas del Plan Estratégico de Recursos Humanos por causas distintas al cumplimiento de los requisitos de aquél, no siendo posible acceder a la jubilación ordinaria de la Seguridad Social con pensión contributiva, en cuyo caso las primas se remiten a las del Plan de Recursos Humanos.

3. El personal funcionario de carrera de la Diputación Foral y del IFAS tendrá derecho a una prima de jubilación anticipada, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con una antelación máxima de 3 meses y mínima de 2 meses.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

Cuando la jubilación no coincida con el cumplimiento de edad, a efectos de determinar el número de mensualidades se considerará la edad o edad laboral computable por efecto de las compensaciones o coeficientes reductores en años y meses, redondeada en exceso.

4. Se considera jubilación anticipada, a los efectos de este artículo, la que se produzca con anterioridad a la edad que determine la Seguridad Social como edad ordinaria o forzosa en cada colectivo, una vez aplicados los coeficientes reductores o compensaciones computables, y siempre que reúna los requisitos necesarios para causar la correspondiente pensión de conformidad con la legislación aplicable.

#### **Artículo 75.- Renuncia Incentivada.**

La Renuncia Incentivada será aplicable al personal funcionario de carrera conforme a la regulación contenida en el Plan Estratégico de Recursos Humanos, según acuerdo de 17 de mayo de 2013.

La petición de dicha renuncia deberá ser realizada

hilabete lehenago egin beharko da uko egite horren eskaera.

Gizarte Segurantzaren araubidearen arabera edo kasuan kasuko mutualitatearen arabera erretiro arrunterako legezko adinera helduta, karrerako funtzionarioak salbuesita geratuko dira zerbitzu aktiboa luzatzetik, Bizkaiko Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoan kasu horretarako ezarritakoa eragotzi gabe.

## II. KAPITULUA

### KONTSUMORAKO MAILEGUAK, ASEGURUAK ETA BESTE BATZUK

#### 76. artikulua.- Kontsumorako maileguak

Funtzionarioek aurrerakinak jaso ahal izango dituzte, erakundeak egoki iritzi gero, betiere hartarako arrazoi justifikatua eta premia larria daudenean.

1.- Aurrerakinen Batzordea honela eratuko da:

Funtzio Publikoan eskuduna den Foru Saileko Funtzio Publikoaren zuzendaria edo bere eskuordea.

- Langileak Kudeatzeko Zerbitzuko burua edo atalburu eskuordea.

- Lan Harremanen Ataleko burua

- Enpresa mediku bat.

- Funtzionarioen izenean, Langileen Batzordeak izendatutako ordezkariak, Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn egiaztatutako erakunde sindikal bakoitzeko ordezkari bat gutxienez.

- Langileak Kudeatzeko Zerbitzuko enplegatu bat, idazkari jardungo duena.

2.- Batzordea, oro har, hileroko bilduko da, aurkeztutako eskabideak aztertzeko, eta, horrez gain, batzordearen aparteko bilerarako deialdia egin ahal izango da, aparteko premia dagoenean eta salbuesenez, egoerak hala egiteko eskatzen duenean edota sindikatuek edo Administrazioak berak eskatzen dutenean.

3.- A) Gehienez ere bi mila hurrehun eta laurogeita hemeretzi (2.399) euroko hamar hilekori dagozkien aurrerakinak jaso ahal izango dituzte beren plaza karrerako funtzionario gisa betetzen duten langileek edo karrerakoak izanda ere bitarteko funtzionarioak izendatzearen ondorioz Aldundian eszedentzian daudenek. Batzordearen iritziaren arabera emango dira hileko horiek, baina horretarako arrazoia dagoela frogatu beharko da eta alde batera utzi ezinezko beharrezana egon behar da; horrez gain, eskatzailearen zerbitzugintzaren iraupenak aukera eman behar du aurrerakina ezarritako epeen barruan itzultzeko.

Jarraian aipatuko direnak joko dira alde batera utzi ezinezko beharrezantzat; ondoren hilekoen kopurua eta eskatutako betekizunen zerrenda agerraraziko dira:

a) Seme-alaben jaiotza edo adopzioa: hiru (3)

con una antelación máxima de 3 meses y mínima de 2 meses.

El personal funcionario de carrera una vez alcanzada la edad legal de acceso a la jubilación ordinaria de acuerdo con el régimen de Seguridad Social o de mutualidad que corresponda en cada caso, quedará exceptuado de la posibilidad de prolongación en el servicio activo, sin perjuicio de lo que en su caso establezca el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Bizkaia.

## CAPÍTULO II

### PRÉSTAMOS DE DE CONSUMO, SEGUROS Y OTRAS

#### Artículo 76.- Préstamos de consumo

El personal funcionario podrá percibir anticipos que serán concedidos a criterio de la Entidad y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

1.- La Comisión de Concesión de Anticipos queda establecida de la siguiente manera:

- El/la Director/a de Función Pública del Departamento Foral competente en materia de Función Pública o persona en quien delegue.

- El/la Jefe/a del Servicio de Gestión de Personal o Jefe/a de Sección en quien delegue.

- El/la Jefe/a de la Sección de Relaciones Laborales.

- Un/a médico/a de empresa.

- Por parte de los/las funcionarios/as, representantes designados/as por la Junta de Personal, al menos uno/a por cada organización sindical acreditada en la Diputación Foral de Bizkaia e IFAS.

- Un/a empleado/a del Servicio de Gestión de Personal, que actuará de Secretario/a.

2.- La Comisión se reunirá con carácter general mensualmente, para el estudio de los casos presentados, pudiéndose convocar en casos de extrema urgencia y con carácter excepcional, una sesión extraordinaria cuando la situación lo requiera o cuando lo soliciten las Centrales Sindicales o la parte de la Administración.

3.- A) Los empleados y empleadas que ocupen plazas como funcionarios/as de carrera o siendo de carrera no obstante se hallan en excedencia en la Diputación por haber sido nombrado personal interino propio, podrán percibir anticipos de hasta diez mensualidades de dos mil trescientos noventa y nueve (2.399) euros cada una, que serán concedidas a criterio de la Comisión, siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria y siempre que la duración de la prestación de servicios de la persona solicitante permita el reintegro del anticipo dentro de los plazos normalmente establecidos.

Tendrán la consideración de necesidades perentorias las que se indican a continuación y el número de mensualidades y los requisitos exigidos serán los que se señalen:

a) Nacimiento o adopción de hijo/a: Tres (3)

hilekorena seme edo alaba bakoitzeko.

Eskabidea aurkezteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, gertaera eragileaz geroztik.

Agiriak: familia-liburuaren, jaiotza-agiriaren edo adopzioa formalizatzen duen ebazpen judicialaren fotokopia

Nazioarteko adopzioak direnean, aurrerakina adopzioa formalizatu baino lehen jaso ahal izango da. Kasu honetan, espedientea adoptatuaren jatorrizko herrira bidali izanaren frogagiria eta Gizarte Ekintza Sailaren egokitasun-ziurtagiria aurkeztu beharko dira Halaber, honakoak ere eskatu ahal izango dira: gastuen frogagiriak, Nazioarteko Adopzioarako Erakunde Laguntzailearekin zerbitzu-ematearen kontratua, holakorik balego, edo Batzordeak beharrezkotzat jotzen duen beste edozein agiri. Gero, ebazpen judicialaren kopia aurkeztuko da.

b) Bizkaian kokatutako ohiko etxebizitza erostea: hilekoen kopurua etxebizitzaren prezioaren arabera izango da (pisuaren, garajearen eta trastelekuaren prezioak batzearen emaitza joko da etxebizitzaren prezioztat), hurrengo eskalari jarraituz:

247.588 euro arte. 10 hileko.

261.734 euro arte. 9 hileko.

275.880 euro arte. 8 hileko.

290.026 euro arte. 7 hileko.

304.183 euro arte. 6 hileko.

318.329 euro arte. 5 hileko.

332.475 euro arte. 4 hileko.

332.475,01 eurotik aurrera... 3 hileko.

Eskabidean etxebizitza ohiko egoitza izateko eskuratu dela agerrarazi beharko da, eta inguruabar hori frogatzeko ondoko hauek aurkeztu beharko dira: salerosketa-kontratua, eskritura, eraikuntzaz arduratzen den profesionalaren zerbitzuen errentamendu kontratua edo obra-zuzendaritzaren amaierako ziurtagiria, Arkitektoen Elkargoaren bisatuak eta abar.

Eskuraketa salerosketa-kontratu bidez frogatzen denean, kontratuak, erres edo seinale gisa, gutxienez adierazitako prezioaren %5 ordaindu izan dela egiaztatu beharko du, eta interesdunak aurrerakina kobratu eta hurrengo urtearen barruan eskrituraren kopia aurkezteko konpromisoa hartzen duela adierazi beharko du eskabidean.

Ohiko egoitza dela egiaztatzeko, errolda-ziurtagiriaz gain, etxebizitza benetan atzeman izanari buruzko udal txostena eskatu ahal izango da, baita zerga-egoitza egiaztatzen duen ziurtagiria, osasun laguntzarako egoitzaren egiaztaria edo batzordeak egokitzen hartzen dituen agirietarik beste edozein ere.

Eraikitzen ari diren etxebizitzaren kasuan, edo agindu edo sustapen bidez eraikitzen ari diren kasuan, aurrerakina eman ondoren, urte bateko (1) epea ezarriko da ohiko etxebizitza dela egiaztatzeko. Epe

mensualidades por hijo/a.

El plazo máximo para la presentación de la solicitud será de seis meses a partir del hecho causante.

Documentación: Fotocopia del Libro de Familia, Partida de Nacimiento o resolución judicial por la que se formaliza la adopción.

En el caso de adopciones internacionales, se podrá disfrutar del anticipo con anterioridad a que se formalice la adopción. En este caso, se deberá aportar Certificado de idoneidad del Departamento Foral de Acción Social y justificante de remisión del expediente al país de origen de la persona adoptada. Asimismo, se podrá reclamar la presentación de justificantes de gastos, contrato de prestación de servicios con la Entidad Colaboradora de Adopción Internacional, si existiera, o cualquier otro documento que la Comisión considere preciso. Posteriormente se aportará copia de la resolución judicial.

b) Adquisición de vivienda habitual ubicada en Bizkaia: El número de mensualidades será en relación al precio de la vivienda (se entiende por precio de la vivienda la suma del precio del piso, del garaje y del trastero), según la siguiente escala:

Hasta 247.588 euros. 10 mensualidades.

Hasta 261.734 euros. 9 mensualidades.

Hasta 275.880 euros. 8 mensualidades.

Hasta 290.026 euros. 7 mensualidades.

Hasta 304.183 euros. 6 mensualidades.

Hasta 318.329 euros. 5 mensualidades.

Hasta 332.475 euros. 4 mensualidades.

A partir de 332.475,01 euros .... 3 mensualidades.

En la solicitud deberá mencionarse que la vivienda se adquiere para residencia habitual y tendrá que justificarse con el contrato de compraventa, escritura, contrato de arrendamiento de servicios del/ de la profesional que se encargue de su construcción o certificado final de la dirección de la obra, visados por el Colegio de Arquitectura, etc....

Cuando la adquisición se justifica con el contrato de compraventa, éste tendrá que acreditar el haber abonado, a modo de arras o señal, al menos el 5% del precio que se señala y la persona interesada deberá expresar en la solicitud que se compromete a presentar copia de la escritura en el plazo de un año, siguiente al cobro del anticipo.

Para acreditar que se trata de la residencia habitual, podrá solicitarse, además del correspondiente certificado de empadronamiento, informe municipal sobre la ocupación real de la vivienda, certificado en el que se acredite el domicilio fiscal, acreditación del domicilio a efectos de asistencia sanitaria o cualquier otro documento que la Comisión considere oportuno.

Para las viviendas en construcción o en construcción por encargo o promoción, y una vez concedido el anticipo, se establecerá un plazo de un (1) año para acreditar que sea vivienda habitual, y pasado este

hori igarota, ez bada egiaztatu eskatzaileari egotzi ezin zaizkion arrazoiak direla medio, Aurrerakinen Batzordeak epea luzatzeko aukera eman dezake, alegazioak aztertu ondoren. Epea edo luzapena amaitu eta gero, kopuruak itzultzeko prozedura bat ezarriko da, baita dagokion zehapen-prozedura ere.

Eskabidea aurkezteko gehieneko epea urtebetekoa izango da, gertaera eragileaz geroztik; data horrek, betiere, eskatzailearen lan harremanaren iraunaldiaren barruan izan beharko du. Eskuratuko den etxebizitza eraikuntza-fasean dagoenean eta eraikuntza amaitu bitartean luzatu ahal izango da epe hori, eta ez beste inoiz.

Ohiko etxebizitza eskuratzeko beste aurrerakin bat eskatzeko gutxieneko epea hamar urtekoa izango da, arrazoi beragatik emandako azkenetik zenbatuta. Agiri bidez frogatu beharko da aurretik eskuratutako ohiko etxebizitza saldu izana.

Oker jasotako kopuruak edo justifikatu gabeko kopuruak itzultzeko prozedura bat ezarriko du Aurrerakinen Batzordeak, baita zehapen-prozedura bat ere, eskatzaileari egotz dakioken ez-betetzera. Prozedura horretan, zehapen ekonomikoak (penalizazio-portzentaje bat edo diruaren legezko interesa) eta etorkizunean beste aurrerakin bat emateko epeak ezarri ahal dira.

c) Ohiko etxebizitzaren eskuraketa dela eta, banku kredituen kitapena (saldo guztiarena): hiru hilekorena gehienez.

Behar diren agiriak: banketxearen idazkia, bertan mailegua ohiko etxebizitza erosteko eman zela eta saldo eguneratua agerraraziko direlarik, eta eskatzailearen idazkia, aurrerakina jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan hura kitatu duela frogatzeko konpromisoa adieraziko duena.

d) Etxebizitza artatzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egiteko: zortzi hilekorena gehienez.

Ez da sartzen altzarien eta/edo etxetresna elektrikoaren erosketak.

Agiriak: onartutako fakturak edo aurrekontuak, zenbatekoaren %25 ordainduta daukatena, bertan obrak eta kontzeptu guztiei dagozkien kopuruak zehaztuko direlarik. Horrekin batera eskatzailearen idazkia aurkeztu beharko da, aurrerakina jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan ordaindutako fakturen jatorrizkoa aurkezteko konpromisoa adieraziko duena.

Eskabide hau aurkezteko epea sei hilabetekoa izango da, gertaera eragileaz geroztik.

e) Antzeko beste inguruabar batzuk, arrazoi justifikatuztat eta alde batera utziezinezko beharizantzatzat har daitezkeenak: inguruabarraren izaeraren eta bera justifikatzeko dokumentazioaren arabera.

Tratamendu medikuek eragindako gastuen kasuan, ondoko agiri hauek aurkeztu beharko dira: medikutxostenak, gastuaren aurrekontu onartua, eta

plazo si no se acredita por causas no imputables a la persona solicitante, a decisión de la Comisión de Anticipos y vistas las alegaciones planteadas se posibilitará prorrogar el plazo. Finalizado el plazo o su prórroga, se aplicará un procedimiento de reversión de cantidades, así como el procedimiento sancionador que corresponda.

El plazo máximo para presentar la solicitud será de un año a partir de la fecha del hecho causante, fecha que siempre deberá estar dentro de la relación laboral del/de la solicitante. Este plazo podrá ampliarse, únicamente, en el caso de que la vivienda a adquirir esté en construcción y mientras dure la misma.

El plazo mínimo para solicitar un nuevo anticipo por adquisición de vivienda habitual será de diez años desde la última concesión por igual motivo. Se deberá justificar documentalmente la venta de la vivienda habitual anterior.

Se establecerá por la Comisión de Anticipos un procedimiento de devolución de cantidades indebidamente percibidas o no justificadas y un procedimiento sancionador para los casos de incumplimiento imputable a la persona solicitante. Este procedimiento podría prever sanciones económicas, (un porcentaje de penalización o aplicar el interés legal del dinero) y plazos para la concesión de otro anticipo futuro.

c) Cancelación de créditos bancarios (el total del saldo existente), con ocasión de adquisición de vivienda habitual: Hasta tres mensualidades.

Documentación que se precisa: Escrito de la entidad bancaria en el que conste que el préstamo fue concedido para la adquisición de vivienda habitual y el saldo actual, junto con escrito de la persona solicitante comprometiéndose a justificar su cancelación en los tres meses siguientes a la percepción del anticipo.

d) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda: Hasta ocho mensualidades.

Se excluye la compra de mobiliario y/o electrodomésticos.

Documentación: Factura o presupuestos aceptados, por los que se haya abonado el 25% del importe, en los que se detallen las obras y cantidades por los distintos conceptos, junto con escrito de la persona solicitante comprometiéndose a presentar el original de las facturas abonadas en el plazo de los tres meses siguientes a la percepción del anticipo.

El plazo para presentar la solicitud será de seis meses desde el hecho causante.

e) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan la calificación de causa justificada y necesidad perentoria: Según la naturaleza y documentación que la justifique.

En el caso de gastos por tratamientos médicos, se deberán aportar los correspondientes informes médicos, presupuestos aceptados del gasto y escrito

aurrerakina jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan ordaindutako fakturen jatorrizkoa aurkezteko konpromisoa adierazten duen idazkia. Desgaitasuna duten pertsonentzat egokitutako ibilgailuak eta ohe bereziak sartzen dira.

f) Beren-beregiko justifikaziorik gabe: bi (2) hileko arte.

g) Antzekoak diren eta kalifikazio hori merezi duten beste inguruabar batzuk: inguruabarraren izaeraren eta bera justifikatzeko dokumentazioaren arabera.

3.- B) Bitarteko funtzionario izendatzearen ondorioz Aldundian eszedentzian dauden karrerako funtzionarioak salbuetsita, bitarteko izendapena duten funtzionarioek hiru hileko arteko aurrerakina jaso ahalko dute aurreko kontzeptuetan adierazten denaren arabera, baldin eta gutxienez urtebeteko antzinasuna badute eta beren funtzionario-harremanaren iraupenak itzultzeko aukera ematen badu.

B letran aipatutako funtzionarioek mailegua itzultzeko nahitaz aukeratu beharko dute ondorengo taularen 2. aukeran jasotako epea.

4.- Gainerako eskatzaileek aurrerakina itzultzeko aukeratzen duten epea adierazi beharko dute eskabidean, honako taula honen arabera:

comprometiéndose a presentar el original de las facturas abonadas en el plazo de los tres meses siguientes a la percepción del anticipo. Se incluyen los supuestos de vehículos adaptados para personal con discapacidad y camas especiales.

f) Sin justificación expresa. Hasta dos (2) mensualidades.

g) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación: Según la naturaleza y documentación que la justifique.

3.- B) A excepción del personal funcionario de carrera que se halla en excedencia en la Diputación por haber sido nombrado interino propio y que se rigen por el apartado anterior, los/las funcionarios/as con nombramiento interino, con antigüedad mínima de un año y siempre que la duración de su relación funcional permita el reintegro, podrán percibir anticipos de hasta tres mensualidades, según se señala en los anteriores conceptos.

Este personal funcionario del apartado B deberá optar obligatoriamente por el plazo de reintegro recogido en la opción 2 de la tabla siguiente.

4.- El resto de personas solicitantes deberá hacer constar en su solicitud el plazo de devolución por el que opta según la siguiente tabla:

Número de mensualidades Hilekoen kopurua	Plazo de devolución (meses) Itzultzeko epea (hilabeteak)				
	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4	Opción 5
	1.aukera	2.aukera	3.aukera	4.aukera	5.aukera
Bat/Una	06	12	15	18	36
Bi/Dos	08	15	20	25	50
Hiru/Tres	10	20	30	35	70
Lau/Cuatro	15	30	40	45	90
Bost/Cinco	17	35	45	55	110
Sei/Seis	20	40	50	65	130
Zazpi/Siete	23	45	55	75	150
Zortzi/Ocho	25	50	60	85	170
Bederatzi/Nueve	27	55	65	95	190
Hamar/Diez	30	60	70	100	200

Aurrerakina osorik itzuli arte, ezingo da beste aurrerakinik eman.

Enplegatu batek baja hartzen badu Aldundian, eta aurrerakin bat itzuli gabe badu, lehen batean, aurrerakina kitatu beharko du, eta, horretarako, falta duen zenbatekoa Ogasun eta Finantza Sailean sartuko du.

#### 77. artikulua.- Aseguru-araubidea.

Foru Aldundiko eta GUFeko funtzionarioek eskubidea izango dute aseguru pribatu baten polizen kontratazioaren bidez arrisku pertsonalak eta erantzukizun zibilekoak estaltzeko. Ondore horietarako:

1. Foru Aldundiak bizitza-ezintasunaren gaineko

Hasta que no se proceda a la devolución total de un anticipo, no podrá concederse otro.

Si un/a empleado/a causa baja en la Diputación y tiene pendiente de reintegrar un anticipo, deberá proceder, en principio, a la cancelación del mismo, ingresando el importe que reste en el Departamento de Hacienda y Finanzas.

#### Artículo 77.- Régimen de aseguramiento.

El personal funcionario de la Diputación Foral y del IFAS tendrá derecho a la cobertura tanto de los riesgos personales, como de los derivados de la responsabilidad civil, mediante la contratación de las correspondientes pólizas de seguro privado. A estos efectos:

1. La Diputación Foral contratará a su cargo una

poliza bat kontratatuko du heriotza, ezintasun absolutua eta ezintasun iraunkor osoa estaltzeko; polizak hirurogei mila (60.000,00) euroko kapital aseguratua izango du.

Heriotza edo ezintasun iraunkor absolutua istripu baten ondorioz gertatzen badira, ehun eta hoge mila (120.000,00) euro izango da aseguratutako kapitala.

Aseguratutako langileak dagokion erakundean baja hartzen duenean baino ez da egongo estalita ezintasun iraunkor osoa.

Horrez gainera, suhiltzaileek eta zaintaldeko langileek eskubidea izango dute istripuen gaineko poliza espezifiko bat izateko.

2. Aldundiaren eta GUFEn ondare-erantzukizunaren ondoriozko arriskuak estaltzeko Aldundiak kontratatutako erantzukizun zibilaren polizak estaltiko du Aldundiko eta GUFeko funtzionarioek beren lanpostuaren eginkizunak betetzearen ondoriozko erantzukizun zibila, erantzukizun hori haren ondasunen, jardueraren edo beste edozein arrazoi garrantzitsuren ondoriozkoa bada ere.

Erantzukizun zibilaren poliza horretan, langileek beren lanpostuan dituzten eginkizunak betetzearen ondoriozko babes eta defentsa juridikoa ere jasotzen da.

3. Halaber, alde biak ados agertzen dira pixkanaka ezarritako prestazioen sistema osagarriari eustearekin, eta, horretarako, erakundeak zenbateko berean foru enplegatu bakoitzak benetan egiten duen ekarpenaren araberako ekarpenak egingo ditu.

## **78. artikulua.- Beste batzuk**

### **1. Gidabaimen berezien ordainketa eta gidabaimena aldi baterako kentzea**

Gidabaimen bereziak izanik, baimena hiru (3) edo best (5) urterik behin, eta ez hamar (10) urterik behingo ohiko epean, berritzu behar dutenen kasuan, baimena berritzeak dakartzan gastuak ordainduko zaizkie euren eginkizunen arabera gidabaimen bereziak eduki behar dituzten langile publikoei. Gidabaimena berritzeko epe normala langile publikoaren adina dela-eta murrizten denean, ez da gastu horien ordainik emango, honako kasu hauetan izan ezik: lanpostuaren eginkizunak atxikita izatea epe laburraogan berritzu beharreko gidabaimena erabiltzea.

Dagozkien eginkizunengatik, gidari-lanak betetzen dituzten enplegatu publikoei, gidabaimena aldi baterako kentzen badiete, beste lanpostu bat eskainiko zaie, antzeko mailakoa, gidabaimena kenduta duten bitartean. Ordainsaria osorik kobratuko dute, haien lanpostuari dagozkion osagarriak kenduta. Hala ere, neurri hau hartu baino lehen, langile horiek nahitaez eta berehala jakinarazi

póliza de vida-invalidez que cubra los supuestos de fallecimiento, invalidez absoluta e invalidez permanente total, con un capital asegurado de sesenta mil (60.000,00) euros.

Si el fallecimiento o la incapacidad permanente absoluta se produce por accidente, el capital asegurado será de ciento veinte mil (120.000,00) euros.

La cobertura en concepto de invalidez permanente total sólo se hará efectiva siempre y cuando la persona asegurada cause baja en la Entidad respectiva.

El colectivo de Extinción de Incendios y personal con Retén, tendrá además derecho a una póliza específica de accidentes.

2. La responsabilidad civil que pudiera derivarse para el personal funcionario de la Diputación y del IFAS, como consecuencia del ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo, se encuentra cubierta por la Póliza de Responsabilidad Civil General contratada por la Diputación para dar cobertura a los riesgos derivados de la responsabilidad patrimonial en que puedan incurrir dichas Instituciones, ya sea en razón de sus bienes, por su actividad o por cualquier otra circunstancia relevante.

La referida póliza de responsabilidad civil incluirá la protección y defensa jurídica del personal, como consecuencia del desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

3. Asimismo, ambas partes se muestran de acuerdo en continuar con el sistema complementario de prestaciones implantado de forma gradual con aportaciones de la parte institucional que estarán condicionadas a la efectiva aportación de cada empleado/a foral en la misma cuantía.

## **Artículo 78.- Otras**

### **1. Abono de permiso de conducción especial y retirada temporal del permiso de conducción**

Se procederá al resarcimiento de los gastos de renovación del carnet de conducir al personal empleado público que venga obligado por sus funciones a poseer permisos de conducción específicos, en los casos en los que, por tratarse de permisos especiales, tengan un plazo de renovación de tres (3) a cinco (5) años, inferior al de diez (10) que es el plazo normal. Aquellos plazos de renovación que sean minorados, sobre el plazo normalizado, por la edad de la empleada o del empleado público, no serán objeto de indemnización, salvo en el supuesto que el desempeño del puesto de trabajo tenga asociado el uso del carnet con un plazo de renovación menor.

Al personal empleado público que venga obligado por sus funciones a realizar labores de conducción y le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, se le proporcionará otro puesto de trabajo de similar nivel, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo; si bien, con carácter previo, dicho personal tendrá la

beharko diete haien arloko arduradunei lanerako erabiltzen duten gidabaimena kendu dietela.

## **2. Laguntza, jaiotzagatik, adopziozatik edo adopzio aurreko harreragatik, semeak edo alabak 2 urte bete arte.**

Jaiotza-tasa sustatzeko diru-laguntza bat ezartzen da jaiotzen den, adoptatzen den edo adopzio aurreko harreran hartzen den seme-alaba bakoitzeko, umeek 2 urte bete arte. Horren arabera, hilean diru-kopuru bat emango da: 59 euro lehengo umeagatik, 73 bigarrenagatik eta 88 euro hirugarrenagatik. Kontuan eduki behar da, ordea, ordainketa hori ez dela egingo lanik egiten ez den hilabeteetan, aldi horretan langilea ez dagoelako zerbitzu aktiboaren administrazio-egoeran.

Laguntza jasotzeko, enplegatu publikoak eskabidea aurkeztu beharko du, familia-liburuaren kopiarekin batera, 3 hilabeteko epean, laguntza ematea eragiten duen gertaeraz geroztik. Laguntzak gertaera eragile horretatik aurrera izango ditu ondorioak, betiere langilea zerbitzu aktiboan badago. Epe hori igaro ondoren, jaiotzaren ondoriozko laguntzak eskabidea aurkezten den egunetik aurrera izango ditu ondorioak. Guraso biak akordioaren edo hitzarmenaren aplikazio-eremuaren barruan badaude, batek bakarrik jaso ahal du laguntza, eta haiek aukeratuko dute nork jasoko duen.

## **3. Lan arloko laguntza eta laguntza juridikoa.**

Defentsa juridikoa eta abokatu-laguntza, eginkizunak edo karguak bidezko eran betetzearen ondorioz.

## **LAUGARREN TITULUA**

**LANGILEAK PROFESIONALIZATZEKO ETA BATERAGARRITASUNA AITORTZEKO NEURRIAK, ENPLEGUA SORTU ETA BANATZEKO NEURRIAK, BERDINTASUNAREN ALDEKO NEURRIAK**

### **I. KAPITULUA**

**LANGILEAK PROFESIONALIZATZEKO ETA HORIEN BATERAGARRITASUNA ONARTZEKO NEURRIAK**

#### **79. artikulua.- Barne promozioa sustatzea**

1. Funtzionarioak beraiena baino goragoko hurrengo taldeko eta beraien talde bereko eskala eta azpieskaletara heldu ahal izango dira barne igoeraren bidez.

2. Barne igoerako probetan parte hartu ahal izateko, funtzionarioak jatorrizko eskala edo azpieskalan zerbitzu aktiboko edo zerbitzu berezietako egoeran izan beharko du, eskala edo azpieskala horretan karrerako funtzionario modura bi urteko zerbitzualdia eginda izan beharko du, eta sartu nahi duen eskalan edo azpieskalan sartzeko ezarritako titulazioa eta gainerako betekizunak bete beharko ditu.

obligación inexcusable de comunicar de forma inmediata a las personas responsables del área del que depende la retirada del permiso de conducir que se esté utilizando en su trabajo por parte del personal empleado afectado.

## **2. Ayuda por hijo o hija menor de 2 años por nacimiento, adopción o acogimiento pre adoptivo.**

En razón del nacimiento, adopción o acogimiento pre adoptivo de cada hijo o hija -hasta la edad de 2 años-, se establece una ayuda para el fomento de la natalidad, a través de pagos mensuales mediante el abono de una cantidad mensual de 59 euros por el/la primer/a hijo/a, 73 euros por el/la segundo/a hijo/a y 88 euros por el/la tercer/a hijo/a, teniendo en cuenta que dicho abono no sería efectivo en los meses en que no se trabaja por no hallarse en situación administrativa de servicio activo.

Para la concesión de la misma, el personal empleado público deberá presentar escrito de solicitud, adjuntando copia del libro de familia en el plazo de 3 meses desde que se produzca el hecho causante que da origen a la ayuda, y con efectos desde dicho hecho causante siempre que se encuentre en activo. Transcurrido dicho período, la ayuda por nacimiento tendrá los efectos de la fecha de la presentación de la solicitud. En el caso de que ambos progenitores se encuentren en el ámbito de aplicación del Acuerdo y/o Convenio, tan sólo uno de ellos, a su elección, podrá percibir la ayuda.

## **3. Asistencia laboral y jurídica**

Defensa jurídica y asistencia letrada, en razón del ejercicio legítimo de sus funciones o cargo.

## **TÍTULO CUARTO**

**MEDIDAS DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD, MEDIDAS EN FAVOR DE LA CREACIÓN Y REPARTO DEL EMPLEO, E IGUALDAD**

### **CAPÍTULO I**

**MEDIDAS DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD**

#### **Artículo 79.- Del fomento de la promoción interna**

1. El personal funcionario podrá acceder, mediante promoción interna, a Escalas y Subescalas del grupo inmediatamente superior al que pertenezcan o del mismo grupo.

2. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la Escala o Subescala de procedencia, haber completado dos años de servicios en la misma como funcionario/a de carrera y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos para el acceso a la Escala o Subescala a la que aspire a ingresar.



3. Kasuan kasuko eskalan edo azpieskalan sartzeko deialdian orokorrean ezarritako proba berak gainditu beharko dira barne igoeraren bitartez sartzeko. Hala ere, jatorrizko eskala edo azpieskalan sartzeko eskatutako ezagutzak egiaztzatzeko diren saioak egitetik salbuetsi ahal izango dira barne igoerako txandan parte hartzen duten hautagaiak.

4. Deialdi bakoitzean eskainitako lanpostuen artean gordetzekoak direnen ehuneko bat finkatuko da, lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera: gutxienez, lanpostuen % 33 eta gehienez % 50 izango dira, une bakoitzean indarrean dagoen giza baliabideen planetik eratorritzen diren neurri berezien kasuan izan ezik.

5. Barne igoera bultzatuko da giza baliabideak berrantolatu eta hobeto aprobetxatzeko neurri gisa. Horretarako, negoziazioak egin, eta sustapenean sar daitezkeen lanpostuak zehaztuko dira, lanpostuon ezaugarriak eta funtzioak kontuan hartuta hala egin daitezkeen arloetan.

6. Artikulu honetako aurreko ataletan aurrez ikusi ez diren alderdietan, funtzio publikoari buruzko indarreko legeetan xedatutakoari begiratuko zaio.

#### **80. artikulua.- Lan-kontratuko langileak funtzionario bihurtzea**

Irizpide orokorra da erakundearen dauden langileen enplegu harremanen motak bateratzea, eta bateratze hori erakundearen gai honetan dauden inguruabarren arabera zehaztu beharko da, prozedura eta epeei dagokienez. Horretarako, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/89 Legearen arabera dagozkion funtzionariozazio prozesuak sustatuko dira. Sustapen lan hori egiteko, zuzeneko barne promozioak edo lehia askeko hautaketa prozeduretan sartutako barne promozioak baliatuko dira, horietarako ezartzen diren baldintzen arabera.

#### **81. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen hautaketa**

Foru administrazioak berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikitate printzipioen arabera egindako aukeraketa-prozesuetan prestatutako zerrendak izango ditu. Negoziatio Mahaian lan poltsen kudeaketarako onartzen diren irizpideen arabera erabiliko dira zerrenda horiek, bitarteko funtzionarioak izendatzeko, zein bere aukeraketa-prozesuan sorturiko hierarkia errespetatuz, alegia. Lanbide kategoriaren bateko zerrendarik ez badago, eta premiazko arrazoiengatik gomendatzeko bada, beste administrazio bati eskatu ahal izango dio behar duen zerrenda, eta bigarren administrazio honek, zaindu beharreko administrazio lankidetzara dela bide, zerrenda hori eman ahal izango du.

Akordio honen esparruan, eta Langile Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginak ezartzen dituen baldintzen barruan, zereginen

3. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general a la Escala o Subescala de que se trate. No obstante, los y las aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos/as de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la Escala o Subescala de procedencia.

4. Se fijará un porcentaje de reserva de plazas convocadas para la Promoción Interna en cada convocatoria, de acuerdo con las características de cada plaza, siendo de un mínimo de un 33 % y un máximo de un 50 %, salvo las medidas especiales derivadas del Plan de Recursos Humanos vigentes en el momento.

5. Se fomentará la promoción interna como medida de reordenación y mejor aprovechamiento de los recursos humanos. A tal fin, se determinarán, previa negociación, las plazas que sean susceptibles de promoción en aquellas áreas donde sea procedente por las características y funciones de las mismas.

6. En todo lo no previsto en los apartados anteriores de éste artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación de Función Pública vigente.

#### **Artículo 80.- Funcionarización del personal laboral**

Constituye criterio general la unificación del tipo de relación de empleo que se deberá concretar en cuanto a procedimientos y plazos en función de sus circunstancias al respecto presentes en la Institución. A tales efectos, se promoverán los procesos de funcionarización que correspondan con arreglo a la Ley 6/89 de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, bien mediante promociones internas directas o, bien mediante promociones internas dentro procesos selectivos de libre concurrencia, conforme a los requisitos establecidos al efecto.

#### **Artículo 81.- Selección del personal funcionario interino**

La Administración Foral dispondrá de listas confeccionadas en procesos selectivos desarrollados según los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estas listas serán utilizadas de conformidad con los Criterios para Gestión de Bolsas de Trabajo que se aprueben en la Mesa de Negociación, respetando la jerarquía surgida del proceso selectivo a que se refieran, para los nombramientos del personal funcionario interino. En los supuestos en que no se dispusieran de listas de una determinada categoría profesional, y razones de urgencia así lo aconsejaran, podrán solicitar de otra Administración la lista correspondiente que podrá ser facilitada según la debida colaboración administrativa.

En el ámbito del presente Acuerdo, se dotará de personal funcionario interino, dentro de los requisitos establecidos en el Texto refundido de la

pilaketa dagoenean, bitarteko funtzionarioari kontratatuko dira, gehien jota sei (6) hilabeterako, hamabi (12) hileko epean.

Bizkaiko Foru Aldundiaren lan-poltsaren barruan, erreleborako kontratatutako langileak (erretiro partzialaren eta errelebo kontratuaren ondorioz kontratatutakoak) epe luzerako kontratatutako langiletzat jotzea, lan-poltsa horren kudeaketarako; eta, beraz, lan-poltsaren kudeaketarako, bitarteko langileekin parekatzea.

Halaber, bitarteko funtzionarioak kontratazeko lanpoltsa kudeatzeko, baso agenteen lanpoltsak basozainen maila bera duela ulertuko da (baso agentean hautatzeko prozedura prestatu arte), beste maila bateko lanpoltsa batera igarotzearen izan diren kontratu hobeei dagokienez.

## **82. artikulua. Bateragarritasuna aitortzea.**

Bateragarritasuna emateko, legez bidezkoa denetan, beharrezkoa izango da langileen ordezkaritzako organoak aldeko txostena ematea.

## **II. KAPITULUA**

### **ENPLEGUAREN ALDEKO NEURRIAK**

## **83. artikulua.**

a) Enplegua antolatzeako neurriak.

Salbuespen gisa aparteko orduak egin behar direnean, denboraren truke konpentsatuko dira, eta, ahal denean, kontratazio ordeztaille edo ordezekoak egingo dira.

b) Enplegua sortzeako neurriak.

Oro har.- Enplegu-planetatik eratorritako erretiroei dagozkien plazak enplegua sortzeako erabiliko dira; edonola ere, langileen beharra daukaten arloetan sortuko dira plaza horiek, eta ez dira sortuko amortizatutakoak sortutako eran.

- Orain arte bezala, Enplegu Publikoaren Eskaintza urtero egingo da BFAn, behin-behinekotasuna ahalik eta gehien murrizteko.

- Aurrekontuko zuzkidura duten plaza hutsak bete egingo dira, bai BFAn bai GUFEn.

- Lanalditik kanpo egin beharreko ordu kopurua murriztu egingo da, 34.1.c) artikuluaaren arabera, eta horren azken helburua enplegua sortzea izango da.

- Analisi eta azterketa egitea, Gizarte Ekintza Saileko eremu jakin batzuetan lanpostu jakin batzuk sortzeko.

- Berdintasunerako, Lankidetzarako eta Dibertsitateko Zuzendaritza Nagusian teknikarientzako plazak sortzea, beharriazko buruz egingo den berariazko txostenaren arabera.

c) Plantillak egonkortzea.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con ocasión de un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis (6) meses, dentro de un período de doce (12) meses.

Consideración dentro de la Bolsa de Trabajo de la Diputación Foral de Bizkaia del personal contratado relevista –derivado de la jubilación parcial y consiguiente contrato relevo–, como personal contratado de larga duración a los efectos de dicha Bolsa; equiparado a efectos de Bolsa, a personal interino vacante.

Asimismo y a los efectos de Bolsas de Trabajo para contratación e interinaje, la Bolsa de Trabajo de Agentes Forestales, en tanto no se confeccione por un procedimiento de selección para Agentes Forestales, se entenderá como de idéntica categoría que la de Guardas Forestales, en relación con los mejores contratos por pasar a otra Bolsa de otra categoría.

## **Artículo 82.- Reconocimiento de Compatibilidad**

La concesión de compatibilidad, en los casos en que legalmente proceda, requerirá informe del órgano de representación del personal.

## **CAPÍTULO II**

### **MEDIDAS EN FAVOR DEL EMPLEO**

## **Artículo 83.-**

a) Ordenación del empleo.

Supresión de horas extraordinarias. La realización excepcional de horas extraordinarias se compensará en tiempo, con contratación supletoria o sustitución en aquellos casos que sea posible.

b) Generación de empleo.

Con carácter general.- Las plazas relativas a jubilaciones derivadas de Planes de Empleo tendrán como destino la creación de empleo; si bien las mismas se crearán en áreas donde exista necesidad de personal, y siendo la creación de dichas plazas distintas a las amortizadas.

- Mantenimiento de la Oferta de Empleo Público en la DFB con carácter anual, y ello con la finalidad esencial de reducir la temporalidad al máximo posible.

- Cobertura de plazas vacantes, con dotación presupuestaria, tanto en la DFB como en el IFAS.

- La reducción del número de horas a invertir fuera de la jornada laboral, de conformidad con el artículo 34.1.c), con la finalidad última de crear empleo.

- Análisis y estudio de cara a posibilitar la creación de ciertas plazas en determinadas áreas del Departamento Acción Social.

- Creación de plazas con perfil técnico en la Dirección de Igualdad, Cooperación y Diversidad, y ello en función del informe de necesidades que se realizará al respecto.

c) Estabilización de plantillas.

- Enplegu publikoaren urteko eskaintzak egingo dira BFAn eta GUFEn, legez ezarritako gehieneko birjarpen-tasaren ehunekoa kontuan hartuta.
  - BFAn urtero planifikatu eta gauzatu dira langileak hautatzeko urteko prozesuak.
  - Arloko lekualdatze-lehiaketarako deialdiak egingo dira, premisa hauen arabera:
    - Enplegu publikoaren eskaintza onartu aurretik: lekualdatze-lehiaketa osoa amaitu arte ez da onartuko enplegu publikoaren eskaintza.
    - Enplegu publikoaren eskaintza onartu ondoren: Enplegu publikoaren eskaintzan jasotako plazaei lotuta dauden lanpostuak ez dira aterako lekualdatze-lehiaketan.
  - GUFEn bi (2) urterako plangintza bat ezarriko da – enplegu publikoaren 2017ko eskaintza abiapuntu–, enplegu publikoaren 2018ko eta 2019ko eskaintzetarako, gutxienez ere 200 plaza betetzeko, eta egin beharreko hautaketa-prozesuen plangintza egitea.
  - Lanbide-taldeetako plazak mantenduko dira – lehen E taldea (zerbitzari-garbitzaileak)– akordioaren denbora-eremuan, eta plaza horiek enplegu publikoaren eskaintzen ondoriozko prozesuan amaitu ondoren beteko dira.
  - Hautaketa-prozesuak egingo dira BFAko aldi baterako enplegua egonkortzeko, administrariarentzat zein beste edozein kategoriatako langileentzat (hala aplikatu behar bada), eta GUFEn ere berdin egingo da enplegu publikoaren 2018. eta 2019. urteetako eskaintzen ondoriozko edozein kategoriatako langileentzat. Kasu bietan, instituzionalak eta sozialak prozesuen azterketa egingo dute aurretik.
  - Lanpostuak zerbitzu eginkizunetan betetzeko prozedura aztertuko da, haren analisia eta tratamendua egiteko.
  - d) Enpleguaren defentsa eta egonkortasuna eta behin-behinekotasunaren kontrola.
    - Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn, eta termino homogeenetan, estatutupeko bitarteko langileen edo bitarteko funtzionarioen edo aldi baterako lan-kontratuko langileen artean %7ko gehieneko portzentajea ez gainditzeko konpromisoa, lan eskaintza publikoak sortuz eta egiturazko lanpostuetan dauden aldi baterako langileak, bestek beste, langile finkoekin ordezkatzuz.
    - Bitarteko langileek –BFA– eta aldi baterako langileek –GUFEn– osatutako plantilla mantenduko da, beste edozein jarduketaren aurrean lehenetsia emanda, langile horien kontratazioak eginkizun iraunkorrak betetzeko badira eta langile finkoekin betetzen ez diren artean. Eginkizun koitunturalak egiteko kontratazioen kasuan, beharrian koitunturalak dirauen bitartean mantenduko dira.
    - Langileen aldi baterako ordezkapenak egiteko sistema finkatuko da, zerbitzu publikoaren kalitatea bermatzeko.
  - Horretarako, BFAn eta GUFEn langileak ordezkatzeko jarraibideei buruzko ebazpenean jaso
  - Aprobación anual de Ofertas de Empleo Público con el porcentaje máximo de tasa de reposición previsto legalmente, tanto en la DFB como en el IFAS.
  - Planificación y ejecución de procesos de selección de personal con carácter anual en la DFB.
  - Convocatorias de Concursos de Traslados de Área, conforme a las siguientes premisas:
    - Con anterioridad a la aprobación de una Oferta de Empleo Público: hasta que no finalice todo el proceso de concurso de traslados no se aprobará dicha OEP.
    - Con posterioridad a la aprobación de una Oferta de Empleo Público: Los puestos de trabajo que llevan asociadas plazas recogidas en dicha OEP no saldrán a convocatoria de concurso de traslados.
  - Establecimiento en el IFAS de una planificación a dos (2) años –si bien tomando en consideración la OEP del 2017- respecto de Ofertas de Empleo Público -2018 y 2019- que conlleven la cobertura de –al menos- 200 plazas, así como de los procesos de selección a abordar.
  - Mantenimiento de plazas de Agrupaciones Profesionales –antes, grupo E- (Camareras-Limpiadoras) en el ámbito temporal del Acuerdo, procediéndose a la cobertura de las mismas una vez finalizados los procesos derivados de las OEPs.
  - Procesos selectivos de Estabilización de Empleo Temporal, en la DFB, tanto para el personal Administrativo como para cualquier otra categoría que –en su caso- fuera de aplicación, y en el IFAS, para cualquier categoría resultante de las OEPs de los años 2018 y 2019, previo análisis de las mismas – en ambos casos- por las partes institucional y social.
  - Estudio del procedimiento relativo a la cobertura de puestos de trabajo mediante el sistema de Comisión de Servicios, para su análisis y abordaje.
  - d) Defensa y estabilidad en el empleo y control de la temporalidad.
    - Compromiso de no superar en la Diputación Foral de Bizkaia y en el IFAS, y en términos homogéneos, el porcentaje máximo de un 7% de personal con carácter de funcionario/a o estatutario interino, o laboral temporal, mediante la creación de ofertas públicas de empleo y la sustitución –entre otros- del personal temporal en puestos estructurales, por personal fijo.
    - Mantenimiento de la plantilla ocupada interinamente –Diputación Foral de Bizkaia- y temporalmente –IFAS- ,con carácter prioritario a cualquier otro tipo de acciones, en tanto en cuanto la duración de sus contrataciones correspondan bien a funciones permanentes y no quede sustituida por personal fijo o coyunturales previstas mientras dure la necesidad coyuntural.
    - Sistema de sustituciones temporales del personal, de cara a garantizar la calidad del servicio público.
- A tal efecto, los criterios a plasmar en la Resolución pertinente respecto de las instrucciones para la

beharreko irizpideak Negoziazio Mahaian aztertuko dituzte alderdiek, batetik, ordezkapenarako eta gasturako irizpideen arrazionalizazioa bermatzeko, eta, bestetik, zerbitzu publikoa benetan mantentzeko.

- Elkarre Profesionaletako (lehen E Taldea zen) lanpostu hutsak mantentzea.

Sailkapen talde horretan beharrezkotzat jotzen diren jarduketak guztiak burutu ostean (barneko promozioak, oposaketak...), geratzen diren lanpostu hutsak talde horretan mantenduko dira eta modu normalizatuan beteko dira.

e) Plantilla gaztetzea

Erretiro-adina atzeratu dela eta, lehentasunezko helburua izango da plantilla gaztetzea. Horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartuko dira aukera hau aplikatu ahal den arloetan, baita uko egitean eta erretiro aurreratuan eragina izan dezaketen arloetan ere.

### III. KAPITULUA BERDINTASUNA

#### 84. artikulua.- Genero politikak

- Emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna eta bazterkeriarik eza sustako dira lanpostuak eskuratzeko prozeduretan, gehienbat, izendapen aske bidez egiten direnetan. Halako izendapenetan, parekotasuna bilatzera joko da, eta, edonola ere, genero bakoitzaren ordezkaritza titulazio talde bakoitzean dagonarekiko proportzionala izatea zainduko da.

- Langileak hautatzeko prozesuetan proba fisikoak edo beste era batekoak egin behar direnean, eta horiek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari kalterik egin ahal badiote, proba horietarako baldintzak berregokitu egingo dira, bereizkeriarik ezaren printzipioa lortzeko.

- Sustatuko da erantzukidetasunaren kontzeptua txertatu eta aplikatzea, eragina izan dezakeen arlo guztietan.

- Enplegu publikoaren eskaintzetan eta haien ondoriozko deialdietan, ez da erabiliko generoa dela eta inori mugak jartzea ekar dezakeen termino edo adierazpenik edo halakotzat har daitekeenik. Horrez gainera, lanpostuak kentzeko eta lanpostutik mugiarazteko edo kentzeko irizpideak ez dira hartuko aukera berdintasuna kaltetzen duten baldintzen arabera (sexua edo familiaren baldintzak, adibidez).

- Plusak edo ordain-osagarriak eta aplikatu beharreko baldintzak eta irizpideak objektiboak izango dira beti eta ez dute diskriminaziorik eragingo

sustitución del personal tanto de la Diputación Foral de Bizkaia como del IFAS, serán analizadas previamente entre las partes en Mesa de Negociación, con la finalidad de conjugar, por un lado, una racionalización de los criterios de sustitución y de gasto, y por otro, un mantenimiento efectivo de los servicios públicos.

- Mantenimiento de plazas vacantes de las Agrupaciones Profesionales (antes Grupo E).

Una vez realizadas todas las actuaciones que, en su caso, se consideren necesarias en dicho grupo de clasificación (promociones internas, oferta de empleo público,..), se mantendrán las plazas vacantes restantes en dicho grupo, procediéndose de manera normalizada a la cobertura de las mismas.

e) Rejuvenecimiento de la plantilla

El rejuvenecimiento de plantilla será un objetivo prioritario ante el retraso de la edad de jubilación, para lo cual se adoptarán las medidas necesarias, en los ámbitos que posibiliten su incidencia y aplicación -además de en la Renuncia y Jubilación Anticipada-

### CAPÍTULO III IGUALDAD

#### Artículo 84.- Políticas de Género

- Fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo que preferentemente por el sistema de Libre Designación así se determinen, tendiendo hacia la búsqueda de la paridad en los porcentajes de designación/nombramiento de los mismos, preservando -en cualquier caso- la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en su grupo de titulación correspondiente.

- En los procesos de selección del personal que, conllevando la realización de pruebas físicas o de otras características, supongan o puedan suponer una discriminación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los requisitos de las mismas serán objeto de una readaptación o readecuación, con la finalidad de alcanzar el principio de no discriminación.

- Se fomentará la introducción y aplicación del concepto de corresponsabilidad para todas las áreas laborales en que pueda tener una incidencia.

- En las Ofertas de Empleo Público o convocatorias derivadas de los mismos, no se utilizarán términos o expresión alguna que supongan una limitación por razón de género o que pueda ser considerado como tal. Asimismo, los criterios de supresión, remoción y cese en los puestos de trabajo, no se adoptarán en función del sexo o de las condiciones familiares que lesionen la igualdad de oportunidades.

- Los pluses o complementos retributivos, así como las condiciones o criterios de aplicación serán siempre objetivos y no discriminatorios desde la

generoa dela eta.

- Familiako arrazoiak, amatasuna edo genero indarkeria direla-eta eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten pertsoneri ere eskainiko zaie prestakuntzarako aukera.

- Emakumeek ordezkaritza eta negoziazio kolektiborako foroetan parte hartzea sustatuko da.

- Laneko bilerak egiteko ordutegiak bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko aukeraren arabera finkatuko dira, genero-ikuspegia kontuan hartuta.

- Arriskuen prebentzioari dagokionez, genero-ikuspegia alderdi hauetan txertatuko da, besteak beste: lanpostuen arriskuen ebaluazioan, lantaldeen aukeraketan, prebentzio-neurrietan eta prebentzioren arloko kultura eta jardunbide onak zabaltzeko kanpainetan. Bestalde, arriskuen prebentzioaren eta lan-osasunaren arloko prestakuntza espezifikorako programak prestatuko dira, genero-ikuspegia kontuan hartuta.

- Lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzaren barruan emakumeen kontrako indarkeriari buruzko prestakuntza egitea.

- Gizonei prestakuntza ematea erantzunkidetasunari buruz.

## **BOSGARREN TITULUA**

**FUNTZIONARIOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK ETA PREBENTZIOKO ESKUORDEAK, JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK, MEDIKU AZTERKETAK ETA BESTE GAI BATZUK**

### **I. KAPITULUA**

#### **LAN ARRISKUEN PREBENTZIORAKO PLANA**

##### **85. artikulua.- Lan Arriskuen Prebentziorako Plana**

Lan-arriskuen prebentziorako indarrean dagoen araudia ezartzeko, lan-arriskuen prebentzioa egingo da prebentzio-jarduera Foru Administrazioaren egunerokoan sartuta; era berean, Erakundeko langile publikoen segurtasuna eta osasuna babesteko asmoarekin, beharrezkoak diren neurriak ezarriko dira.

1. Lan-arriskuen prebentzioa Erakundearen kudeaketa-sistema nagusian txertatu beharko da, baina bere jardueretan eta bai horren barruko hierarkia-maila guztietan. Horretarako, Lan-Arriskuen Prebentzio Plana ezarri beharko du eta indarrean jarri.

2. Lan-Arriskuen Prebentziorako Planak bere barruan izan beharko ditu: antolaketa egitura, erantzukizunak, funtzioak, jarduerak, prozedurak, prozesuak eta Erakundeak prebentzio-jarduera egin ahal izateko beharrezkoak diren baliabide guztiak.

perspectiva del género.

- Se facilitará la formación a las personas que por otros motivos familiares, maternidad o violencia de género se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada.

- Se fomentará la participación femenina en los foros de representación y negociación colectiva.

- Los horarios para reuniones de trabajo deberán de tener en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva de género.

- En relación a prevención de riesgos, se procederá a la integración de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, en la elección de los equipos de trabajo y en las medidas preventivas, así como en las campañas de difusión de la cultura preventiva y de buenas prácticas en el trabajo, entre otros. Asimismo, los programas de formación específica en materia de prevención de riesgos y salud laboral se realizarán desde una perspectiva de género.

- Formación sobre prevención de riesgos laborales relativa a la violencia contra las mujeres y específicamente al ámbito laboral.

- Formación dirigida a los hombres sobre promoción de la corresponsabilidad.

## **TÍTULO QUINTO**

**DE LA SALUD DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN, LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS, LAS REVISIONES MEDICAS Y OTRAS**

### **CAPÍTULO I**

#### **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

##### **Artículo 85- Plan de Prevención de Riesgos Laborales**

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer de la Administración Foral y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal empleado público de la Institución.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Institución, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en la

3. Prebentzio Planak Lan-Arriskuen Ebaluazioa, Prebentzio Jardueren Plangintza, Osasunaren eta Prestakuntzaren Zaintza eta Prebentzioa izeneko tresnak izango ditu, berau kudeatzeko eta indarrean jartzeko:

a) Lan-Arriskuen Ebaluazioak dauden lanpostuen eta horiek bete behar dituzten langile publikoen jarduera-izaera eta ezaugarriak aztertuko ditu era orokorrean. Garatu behar den beste edozein jarduera ere aztertuko ditu, arrisku zehatzen eta arrisku handia izan dezaketean jardueren araudiarekin bat eginez.

b) Prebentzio Jardueraren Plangintzaren helburua izango da Lan-Arriskuen Ebaluazioak agerian utzitako arriskuak ezabatzea, txikitzea edo kontrolatzea. Prebentzio jarduerak jardun-epaia, arduradunen designazioa eta garatu ahal izateko beharrezkoak diren giza eta material baliabideak jaso beharko ditu, eta Erakundeak prebentzio jarduera horien jarraipena egingo du.

c) Laneko inguruneari buruzko aldizkako azterlanak edo azterlan bereziak egingo dira, prebentzio-neurri egokiak hartzeko, baita ere azterketa epidemiologikoak, egon litezkeen lanbide-gaixotasunak detektatzeko.

d) Mendekotasunen prebentzioa lan arloan: Lan arloan mendekotasunek sortzen dituzten arazoan eraginpeko langileei laguntza emateko mekanismoei buruzko aholkularitza eta informazioa.

e) Prestakuntza orokorra eta oinarrizkoa langile guztientzat, lehen laguntzen inguruan, eta espezifikoak larrialdietako taldeetako langileentzat: su-itxalgailuak eta BIE, oinarrizko bizi-euskarria eta DESA.

Prestakuntza espezifikoak talde batzuentzat, arlo zehatzetan: eremu itxiak, ahotsaren erabilera, arrisku biologikoa, inprimategiko makinekin egiten den lana, plataforma jasotzaileak eta aldamioren muntaketa edo egoera gatazkatsuei aurre egiteko teknikak, besteak beste.

## II. KAPITULUA SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK

### 86. artikulua.- Eskubideak eta betebeharrak

1. Foru administrazioak eta GUFek prebentziorako zerbitzu bat eratuko dute. Halaber, erakunde sindikalekin kontsultak egin ondoren, zer nolako prebentzio zerbitzua eratu edo hitzartu behar den zehaztuko dute, laneko arriskuen prebentzioaren betebeharra betetzeko.

2. Langileen Batzordeetako kideei eta sindikatuetao eskuordeei dagokie prebentzioaren arloan kontsultak egitea eta esku hartzea, betiere Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman zaizkion ahalmenei kalterik egin gabe.

Institución.

3. El Plan de Prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la Evaluación de Riesgos Laborales, la Planificación de la Actividad Preventiva, Vigilancia y Prevención de la Salud y Formación, en los siguientes términos:

a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados y las empleadas que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y la Institución realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

c) Realización de estudios periódicos o especiales sobre el medio ambiente laboral, para la adopción de los mecanismos de prevención pertinentes, así como de estudios epidemiológicos para detección de posibles enfermedades profesionales.

d) Prevención de las adicciones en el ámbito laboral: asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda al personal afectado por la problemática que generan las adicciones en el ámbito laboral.

e) Formación básica y general para todo el personal, en materia de primeros auxilios, y específicos para el personal de los equipos de emergencia, tales como manejo de extintores y BIE, soporte vital básico y DESA.

Formación específica para determinados colectivos y en áreas específicas, con respecto a espacios confinados, manejo de voz, riesgo biológico, trabajo con máquinas de imprenta, plataformas elevadoras y montaje de andamios o técnicas de afrontamiento en situaciones de conflictos, entre otros.

## CAPÍTULO II COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

### Artículo 86- Derechos y obligaciones

1. La Administración Foral y el IFAS constituirán un servicio de prevención. Asimismo determinarán, previa consulta con las Organizaciones Sindicales el tipo de servicio de prevención que daba constituirse o concertarse, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales.

2. A los y las miembros de las Juntas de Personal y delegados y delegadas sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

### **87. artikulua.- Segurtasun eta osasun batzordea.**

1. Herri erakundeetan, era erregularrean eta aldiro, arriskuen prebentziorako plan, egitarau eta ebaluazioen proposamenak eta kontsultak egiteko den kide anitzeko partaidetza-organo paritarioa da Segurtasun eta Osasun Batzordea.

2. Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da foru administrazioaren eta GUFeren zerbitzura dauden langileen esparruan; organo horretan hala langile funtzionarioen nola lan-kontratuko langileen ordezkariak integratzea sustatuko da.

Sindikatuak eta administrazioak osatuko dute batzordea, erdi bana. Sindikatuen ordezkari izango diren kideen hautaketa proportzionaltasun printzipioaren arabera egingo da eta arloan ordezkariak nahikoa duten sindikatu guztiak egongo direla bermatuko da.

### **88. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak**

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskuduntza hauek ditu:

a) Enpresako lan-arriskuen planen eta programak prestatzen, gauzatzen eta ebaluatzen parte hartu ahal izatea. Horretarako, horren barruan, abian jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez, eztabaidatu egingo dira plangintzari, lanaren antolakuntzari eta teknologia berreen ezarpenari buruzko proiektuak, babesteko eta prebentziorako jardueren antolakuntza eta garapena, eta prebentzioaren arloko prestakuntzaren proiektuak eta antolamendua.

b) Arriskuen prebentzio eraginkorrerako metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, eta enpresari baldintzak hobetzeko eta egun dauden gabeziak zuzentzeko proposamenak egitea.

2. Eskuduntzak indarrean jartzearen ondorioz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak ahalmena dauka:

a) Lanlekuan arriskuen prebentziorari buruz dagoen egoera zuzenean ezagutzea, helburu horretarako egokitzat jotzen dituen bisitaldiak eginez.

b) Bere funtzioak bete ahal izateko beharrezkoak diren lan baldintzei buruzko dokumentuak eta txostenak ezagutzea; eta, beharrezkoa bada, Prebentzio Zerbitzuaren jardueratik eratorritakoak ere ezagutzea.

c) Enplegatuen osasunean eta osotasun fisikoan eragindako kalteak zeintzuk izan diren ezagutzea eta aztertzea, arrazoiak zeintzuk izan diren eta hori konpontzeko aproposak diren neurriak proposatze aldera.

d) Prebentzio-zerbitzuen urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta horren berri ematea.

### **89. artikulua.- Prebentziorako eskuordeak.**

1. Prebentziorako ordezkariak funtzionarioak ordezkatzeko dituzte, laneko arriskuen

### **Artículo 87.- Comité de seguridad y salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos en los Organismos Públicos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del personal al servicio de la Administración Foral y del IFAS, promoviendo la integración de la representación del personal funcionario y laboral en un mismo órgano.

Estará compuesto a partes iguales por Sindicatos y Administración. La elección de los y las miembros de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representación suficiente en el sector.

### **Artículo 88.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los y las empleados/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

### **Artículo 89.- Delegados y delegadas de prevención.**

1. Los delegados y las delegadas de prevención son los y las representantes del personal funcionario con

prebentzioaren arloan betebeharrak bereziak dituztelarik.

2. Prebentziorako eskuorde izan daitezke, langileen ordezkari edo sindikatuetakako eskuorde izan ez arren, foru administrazioaren edo GUFEn barruan ordezkariak duten sindikatuak izendatzen dituzten funtzionario publikoak, indarrean dagoen legerian ezarri den kopuruarekin bat etorriz.

3. Prebentziorako eskuordeek laneko arriskuen prebentzioaren arloko betebeharrak egiten ematen duten denbora ordezkarietako funtzioak betetzeko denboratza joko da, aplikatu beharreko legerian aurreikusi, eta hilerio ematen diren ordaindutako orduen kredituaren erabilerari dagokionez. Hori guztia gorabehera, benetako lan-denboratza joko dira beti, aipaturiko ordutegi-kreditu horri egotzi gabe, Seguritasun eta Osasun Batzordearen bilerak edo Administrazioak arriskuen prebentzioaren arloan dei ditzakeen gainerako guztiak.

4. Administrazioak prebentzioaren arloan beharrezkoak diren bitartekoak eta prestakuntza eskainiko dizkie prebentziorako eskuordeei. Prestakuntza ematen den denbora hori lan-denboratza joko da, ondore guztietarako.

#### **90. artikulua.- Prebentziorako eskuordeen eskumenak eta ahalmenak**

Ondoko hauek dira prebentziorako eskuordeen eskumenak:

a) Prebentzio-jarduera hobetzeko lanean Administrazioari laguntzea.

b) Lan arriskuen prebentziora buruzko arautegia betearazterako, funtzionarioen lankidetzaren sustatzea eta bultzatzea.

Administrazioak entzunak izatea, Lan Arriskuen Prebentziora buruzko 31/95 Legearen 33. artikuluan adierazi diren erabakiak betearazteari ekin aurretik.

#### **91. artikulua**

Batzordeek edo azpibatzaordeek beren kideen gehiengo oso hartutako erabakiak agintari edo organo eskudunari proposatuko zaizkio, eta organo horrek arauak emango ditu, erabakiak eragin-kortasunez bete daitezkeen.

Erabaki horiek presazko izaera berezia edukiko dute, enplegatu publiko baten osasunaren edo osotasun fisikoa premiaz gordetzeari buruzkoak badira, eta, kasu horretan, agintari edo organo eskudunak beharrezko arauak emango ditu, erabakiak unean-unean eta berehala bete daitezkeen.

#### **92. artikulua**

Batzordeek edo azpibatzaordeek, dauden kideak aho

funcciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquel personal empleado público que aunque no ostente la condición de representantes del personal o delegados y delegadas sindicales, fueran designados por las organizaciones sindicales con representación en la Administración Foral y el IFAS, de conformidad con el número establecido en la legislación vigente.

3. El tiempo utilizado por los delegados y las delegadas de prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos.

4. La Administración deberá proporcionar a los delegados y las delegadas de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### **Artículo 90.- Competencias y facultades de los Delegados y las Delegadas de Prevención.**

Son competencias de los Delegados y las Delegadas de Prevención:

a) Colaborar con la Administración en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación del personal funcionario en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados/as por la Administración con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 91**

Las decisiones adoptadas unánimemente 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/a empleado/a público/a y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

#### **Artículo 92**

Los Comités o Subcomités, por unanimidad de los y



batez hitzartuta, jarduera bat berehala geraraztea erabaki dezakete, segurtasun eta osasunari buruzko neurriak ez duelako eta berehalako istripua edo osasunaren kalte larria sortaraz lezakeelako. Eta ezingo da langilerik beharko baldintza horietan lan egitera, inguruabarrak zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

### **93. artikulua**

Segurtasun eta Osasun Batzorde edo Azpibatzaileetako kideek beren egitekoa betetzen ematen duten denbora, ondorio guztietarako, lansaioren arruntaren barruko denboratza joko da, baina, denbora modu horretara erabiltzeko, beren hurreneko nagusiaren baimena izan beharko dute.

## **III. KAPITULUA**

### **JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK**

#### **94. artikulua.- Kontzeptua**

Funtzionarioek, beren eginkizuna betetzean, egiten dituzten jarduerak nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat katalogatuko dira, baldin eta egoera toxikoetan edo oso nekagarri edo arriskutsuetan burutzen badira, nahiz eta jarduera horiek betetzea langile horien betebeharren egiteari berari dagozkionak izan.

#### **95. artikulua.- Jarduera nekagarriak**

Ondoko jarduera hauek sailkatuko dira nekagarritzat: burutzean zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, suspentsioko hautsengatik edo bestelako substantziengatik nekea sortzen dutenak, baita, etengabe burutzearen ondorioz, gainzama eta osotasun fisiko nahiz psikikorako arriskua sortzaketan jarduerak ere, hala nola jarrera ez-erosoetako lan iraunkorra, zama etengabe altzatzea edota bortxazko mugimenduak.

#### **96. artikulua. Jarduera toxikoak**

Gizakiaren osasunarentzat kaltegarriak diren substantziak erortzeko edo ihes egiteko arriskua dagoen jarduerak toxikoen multzoan sartuko dira.

#### **97. artikulua.- Jarduera arriskutsuak**

Leherketak, suteak, erradiazioak edota gizakiaren osasunarentzat edo ondasunen zaintzarako arriskutsuak diren egoerak eragin ditzaketen produktuen sorreran, lantzean, zabaltzean eta gordetzean eragiten duten jarduerak arriskutsutzat hartuko dira. Berehalako lesio fisikoa eragin dezaketen jarduerak ere multzo horretan sartuko dira.

las miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de seguridad y salud, que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún/a empleado/a ser obligado a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

### **Artículo 93**

El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los y las miembros de los Comités o Subcomités de Seguridad y Salud en el trabajo, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo contar para tal utilización del tiempo con el permiso de la correspondiente jefatura inmediata.

## **CAPÍTULO III**

### **ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS**

#### **Artículo 94.- Conceptuación**

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal funcionario, 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 de dicho personal.

#### **Artículo 95.- 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.

#### **Artículo 96.- Actividades tóxicas**

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

#### **Artículo 97.- Actividades peligrosas**

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.

## 98. artikulua

Segurtasuna eta Osasuna babesteko neurriak ezarri, lehen deskribatutako nekagarritasun, toxikotasun edo arrisku baldintzak saihesteko ahalegina egingo da.

Aipatu diren jardueretatik sortzen diren arriskuak detektatu, ezabatu edo, hala egin behar bada, murrizteko, lanpostuen arriskuen ebaluazioa egingo da, eta ebaluazio horretatik eratorritako neurriak ezarriko dira.

## 99. artikulua

Foru aldundiak edo GUFek esleituko dituzte toxikotasun edo nekagarritasun nahiz arrisku bereziko egoeretan buruturiko lanen ondoriozko ordainsariak, lanpostu bakoitzari dagokion osagarri berezia finkatueran.

## 100. artikulua

Jatorrian toxikotzat edo bereziki nekagarritzat edo arriskutsutzat hartzen diren jarduerak burutzean, segurtasun eta osasun baldintzak aldatuz gero, orduan sailkapen horiek berriro ikusi beharko dira, katalogazio hori ken daitekeelarik, baldin eta horretarako ezarri diren neurriak egoki gertatzen badira.

Lanak erator ditzakeen gaixotasun nahiz istripu arriskuen prebentziorako beharrezkoak diren babes neurri guztiak eman beharko dizkiete Foru Aldundiak eta GUFek ordenagailuko terminal, pantaila eta abarren aurrean zerbitzuak egiten dituzten funtzionarioei, jarraian azalduko diren puntuok betez:

1. Burutzen duten lanagatik bistartzeko pantailak erabili behar dituzten langileek eskubidea izango dute medikuek aurretik azterketa egin diezaieten, pantailarekin lanean hasi aurretik, baita urtero osasun azterketa izateko ere, eta azterketa horietan arreta berezia emango zaio ikusmen, mugikortasun eta psikologia arazoak detektatzeari.
2. Segurtasun eta Osasun Batzordeak bistartzeko pantailak erabiltzen diren lanpostuen kokapena zainduko du eta bereziki haien faktore ergonomikoak (pantailen kokapena, mahai eta aulki mota...) eta inguruko baldintzak (argiketa, aireztapena, soinua...).
3. Pantailarekin egindako lanari egotzi dakioken sintomarik agertzen bada, lanpostuaren azterketa berezia eta osasun azterketa egingo dira.
4. Bistartzeko pantailarekin etengabe lan egiten denetan, lanpostu jakin horren inguruko azterketa zehatza egingo da, eta, Segurtasun eta Osasun Batzordeak txostena eman ondoren, beharrezko neurri zuzentzaileak ezarriko dira, horien artean atsedena hartzeko arauak edota lan jardueraren aldaketa Egon litezkeelarik. Batzordeak osatu eta hilabetera, horiek azterlanaren edukia aztertzeari

## Artículo 98

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Al objeto de detectar, eliminar o en su caso reducir los riesgos derivados de las actividades citadas se realizará la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y se implantarán las medidas de ella derivadas.

## Artículo 99

La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la Diputación Foral o el IFAS, en la fijación del complemento específico que en su caso corresponda a cada puesto de trabajo.

## Artículo 100

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales concepciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

La Diputación Foral y el IFAS vendrán obligados a proporcionar a las funcionarias y los funcionarios públicos que presten sus servicios ante terminales de ordenador, pantallas etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, ateniéndose a los puntos que a continuación se indican:

1. El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización, tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico periódico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológico.
2. El Comité de Seguridad y Salud velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y silla.....) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad.....) de los mismos.
3. Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico.
4. En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y previo informe del Comité de Seguridad y Salud, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad. En el plazo de un mes a partir de la constitución de los Comités,

eta hori burutzeko plangintzari ekin beharko diete.

Nolanahi ere, Segurtasun eta Osasun Batzordeak kontrolatu beharko du ea aurreko idatz-zatiak betetzen diren ala ez, eta horren jarraipena egingo du.

## IV. KAPITULUA

### 101. artikulua.- Osasun-azterketak

Akordio honen ezarpen eremuaren barruko langileei osasun-azterketak egingo zaizkie aldian-aldian, honako paragrafo hauetan zehazten denarekin bat etorritz:

1. Aldez aurretiko edo sarrerako azterketa: derrigor egin beharko da, eta langileak Administrazioan sartzeko baimena eskuratu baino lehen egingo da.

2. Urtean urteko azterketa: funtzionario guztiei egingo zaie, horien osasunerako arriskua egon edo Egon ez.

Urtean urteko azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, legezko arautegi orokorra ezarri ahal bada ere; hala gertatzen bada, horren berri eman beharko zaio aurretiaz Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Nolanahi ere, egin beharreko probak aurretiaz jakinaraziko zaizkie langileei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari, eta emaitzak probak egiten dituen langileari baino ez zaizkio emango.

3. Lanpostuen arrisku-ebaluziotik eratorritako aitopenak: nahitaezkoak dira, 31/95 Legean ezarritako prozeduraren arabera.

4. Azterketa orokorrak eta zehatzak ez direnak osasun azterketa zehatzekin ordezkatzeko jarraitzea pixkanaka-pixkanaka, araudia behar bezala betetzeko eta laneko gaixotasunak hautemateko, lanpostuetan gaixotasun horiek ekiditeko neurriak aplikatuz.

## V. KAPITULUA

### 102. artikulua.- Beste batzuk

- Langile publikoek eskubidea izango dute osasun arrazoiengatik lanpostua egokitzeko, eta, horren arabera, lanpostua aldatzea ere gerta daiteke. Egokitzapen hori egiteko, medikuaren adierazpen jaso behar da lehenengo, langilearen osasun egoerarekin zein eginkizun diren bateraezinak zehazteko. Halaber, adierazpen horretan, egokitzapena iraunkorra den ala aldian-aldian berrikusi behar den jasoko da. Egokitzapen horrek ez du lansari finkoen ezta lanaldiaren murriztapenik ekarriko, eta (azkenik), langileak egiaztatu egin behar du beste lanpostu batzuetarako gaitasuna duela, dagokion prozeduraren bitartez. Egokitzapenaren

éstos deberán comenzar el análisis del contenido del estudio y su planning de realización.

En cualquier caso, corresponderá al Comité de Seguridad y Salud el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.

## CAPÍTULO IV

### Artículo 101.- Revisiones médicas

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1. Reconocimiento previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del personal empleado público al servicio de la Administración.

2. Reconocimiento periódico anual: se realizará a todos los funcionarios y las funcionarias, afectados/as o no por riesgos para su salud.

Los reconocimientos ordinarios anuales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud.

En todo caso, se dará cuenta previamente de las pruebas a realizar al personal y al Comité de Seguridad y Salud y se entregarán los resultados de las citadas pruebas exclusivamente al personal sometido a las mismas.

3. Reconocimientos derivados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo: de carácter obligatorio siguiendo el procedimiento establecido en la Ley 31/95.

4. Avanzar en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos por exámenes de Salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa y ello con el fin de favorecer la detección de enfermedades profesionales y en la aplicación de medidas correctoras en los puestos de trabajo que eviten las mismas.

## CAPÍTULO V

### Artículo 102.- Otras

- El personal empleado público tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar el cambio de puesto de trabajo. Dicha adaptación se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que son incompatibles con el estado de salud de la empleada o del empleado, señalándose en el mismo si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal, no suponiendo –dicha adaptación– ni disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de jornada de trabajo, debiendo – finalmente– acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo por el procedimiento

ondorioz, lanpostua aldatzen bada, aldatetaren unean dagoen atxikipen modu berberarekin egingo da.

- Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFek beste osasun-kontrol batzuk egin ahalko dizkiete urtean zehar baja labor kopuru zehatz bat duten langileei, edo enpresaren osasun-zerbitzuak bat ez datozenean langile jakin bati baja eman zion medikuak ezarritakoarekin. Kontuan eduki behar da azterketa diagnostiko horiek egiteko agindua edozein unetan bete beharko dela, eta erakundeek ahalmena izango dutela prozesu osoaren jarraipena egiteko eta langileak ezingo diola horri ezetz esan.

## SEIGARREN TITULUA

FUNTZIONARIOEK SINDIKATZEKO, EKINTZA SINDIKALERAKO, ORDEZKARITZARAKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEA ERABILTZEKO ARAUBIDEA.

### I. KAPITULUA

FUNTZIONARIOEK SINDIKATZEKO DUTEN ESKUBIDEA: ESKUBIDEAREN EDUKIA ETA BABESA.

#### 103. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioak askatasunez sindikatu ahal izango dira, enplegatu legez berezkoak zaizkien lanbide, ekonomia eta gizarte interesak defendatu eta sustatzeko.

#### 104. artikulua

1. Aurreko artikulua xedeetarako, funtzionarioak legez eraberrita dauden sindikatuetan afiliatu ahal izango dira, askatasunez.

2. Aipatutako sindikatuek herri administrazioaren agintari, organo eta hierarkiekiko independentzia osoa edukiko dute, azkenekoen esku-sartzeen aurka indarreko legeriak ematen duen babeserako eskubidea dutelarik.

#### 105. artikulua

Erakunde sindikalen zerbitzura dauden funtzionarioei behar bezalako babesa emango zaie, beren enpleguarekin zerikusia izan eta afiliazioa oztopatu edo zentral sindikal bati berezkoak zaizkion jardueretan parte hartzea eragoztera nahiz zentral sindikalean baja eskatzera zuzendutako diskriminazio nahiz demerituzko egintza antisindikal guztien aurka.

correspondiente. Si dicha adaptación, conllevará un cambio de puesto de trabajo, el mismo se realizará en la misma forma de adscripción que tuviese en el momento del cambio.

- La Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS podrán realizar controles médicos adicionales, sobre personas con un determinado número de bajas anuales de corta duración, o cuando los servicios médicos de la empresa no coincidan con lo establecido por la o el facultativo o facultativa que le dio la baja a una determinada trabajadora o trabajador, teniendo en cuenta que el sometimiento a dichas pruebas diagnósticas se podrá realizar en cualquier momento, incluyendo la potestad de realizar un seguimiento de todo el proceso, no pudiendo la trabajadora o el trabajador negarse a la misma.

## TÍTULO SEXTO

DEL REGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO

### CAPÍTULO I

DEL DERECHO A LA SINDICACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO: CONTENIDO Y PROTECCIÓN DEL MISMO.

#### Artículo 103

El personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia podrá sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como empleados/as les son propios.

#### Artículo 104

1. A los fines del artículo anterior, el personal funcionario podrá afiliarse libremente a las Centrales Sindicales de trabajadores y trabajadoras que se hallen legalmente constituidas.

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

#### Artículo 105

Se protegerá adecuadamente al personal funcionario a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo que se dirige a impedir la afiliación o participación en las actividades propias de una central sindical o a conseguir que cause baja en la misma.

## 106. artikulua

Titulu honetan funtzionarioei onartzen zaizkien eskubideak pertsonai eta ondasunei zor zaien errespetuarekin jarriko dira indarrean, eta laneko martxa onean edo zerbitzuen beharrezan ez eragiteko ahalegina egin behar da.

## II. KAPITULUA

### EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: ERAKETA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK.

**107. artikulua.-** ESKUBIDE SINDIKALAK: alderdiek honako hau adostu dute.

- Eskubideon defentsa, horien inguruan hartzen diren legezko neurriak direla-eta, bai garapenari bai aplikazioari dagokionez.

- Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn ekintza sindikalerako eskubidea benetan garatzeko aukera emango duten neurriak hartzea, materialak nahiz bestelakoak.

- Funtzionarioak hautatzeko prozesuetan, hautaketa organoetan sindikatuen ordezkaritza izango da - euren izenean eta izaera teknikoz.

- Hautagitza bereko Langileen Batzordeko eta Enpresa Batzordeko kideek ordutegi kredituak metatu ahaliko dituzte, horrela egin nahi dutela adierazten badiote aurretiaz langileen arloan eskumena duen organoari.

## LEHENENGO ATALA

### EKINTZA SINDIKALAREN ERAKETA ETA EREMUA

## 108. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioek dagokien ekintza sindikala burutzeko eskubidea dute, sindikatzeo eskubidea askatasunez erabili eta praktikan garatzeko, indarrean dagoen legerian eta akordio honetan xedatu bezalaxe.

## 109. artikulua

1. Aurreko artikulua ondoeetarako, lantokia bera joko da Bizkaiko Foru Aldundian ekintza sindikala burutzeko dagoen hurreneko eremu materialtzat. Lantokitzat, berriz, ondokoak hartuko dira: erakundearen egoitza, eta berari dagozkion bulego, establezimendu, lokal zein lanlekuetatik edozein, nahiz eta toki hori erakundearen egoitzan ez beste batean egon.

2. Aurreko atalak aipatzen dituen ondorioetarako, foru administrazioaren sektorean ordezkaritzarik handiena duten atal sindikalek osatutakoa joko da Bizkaiko Foru Aldundian ekintza sindikalak gauzatzeko beharrezkoa den antolaketa markotzat.

## Artículo 106

Los derechos reconocidos al personal funcionario 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.

## CAPÍTULO II

### DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO.

**Artículo 107.-** DERECHOS SINDICALES: las partes acuerdan

- La defensa de los mismos en relación con las medidas de carácter legal que al respecto se adopten, tanto en cuanto a su desarrollo como a su aplicación.

- La adopción de medidas, tanto de carácter material como de cualquier otra índole, que posibiliten un desarrollo efectivo del derecho a la acción sindical en la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS.

- Participación de la representación sindical - a título personal y con carácter técnico- en los órganos de selección de procesos selectivos de personal funcionario.

- Los y las miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten, podrán proceder, previa comunicación al órgano competente en materia de personal, a la acumulación de créditos horarios.

## SECCIÓN PRIMERA

### CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL

## Artículo 108

El personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia podrá dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación tal como se dispone en la legislación vigente y en el presente Acuerdo.

## Artículo 109

1. A los efectos del artículo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en la Diputación Foral de Bizkaia, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto la sede de dicha Entidad, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ella 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 la Diputación Foral de Bizkaia, el que conforman las correspondientes secciones sindicales más representativas en el sector de la Administración Foral.

## **BIGARREN ATALA**

### **ATAL SINDIKALAK ORO HAR**

#### **110. artikulua**

Legez aintzatetsitako zentral sindikaletan afiliaturik dauden Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioek, titulu honetan xedatutakoarekin bat etorriz, atal sindikalak eratu ahal izango dituzte.

#### **111. artikulua**

Akordioan atal sindikalei aitorturiko berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak eratziki ahal izateko, sinesgarriro eta ezbairik gabe egiaztatu beharko dute haiek parte hartzen duteneko zentral sindikalek gutxienez Bizkaiko Foru Aldundian egindako hauteskunde sindikaletan aukeratutako organoetako kideen ehuneko hamarra lortu dutela, edo, osterantzean, aldundiaren zerbitzura dauden funtzionarioei doakielarik, afiliazio portzentaje berbera dutela.

#### **112. artikulua**

Atal sindikalek, besteak beste, hurrengo ahalmen, berme, eginkizun eta eskumenak izango dituzte:

a) Sindikatuan afiliatutako langileei eta, oro har, funtzionarioei interesgarri gerta dakizkieken oharren hedapena errazteko asmoz, iragarki ohol bat jarriko du enpresak haien eskura, lantokian bertan eta langileak erraz iristeko moduan jarriko dena.

b) Negoziazio kolektiboa egiteko, indarrean dagoen legeriak ezarritakoaren arabera.

c) Beren jarduerak burutu ahal izateko lokal egokia erabiltzeko.

## **HIRUGARREN ATALA**

### **ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK**

#### **113. artikulua**

Bizkaiko Foru Aldundiko atal sindikaletako afiliatuak izango dira foru aldundiaren zerbitzura dauden eta dagokion sindikatuan izena emanda daudenak eta ordainketak eginak dituztenak, eta, halaber, sindikatuko karneta daukatenak.

#### **114. artikulua**

Bizkaiko Foru Aldundian egiaztatutako atal sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Zentral sindikal bakoitzaren estatutuen arabera atal sindikalak eratzeko.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **SECCIONES SINDICALES EN GENERAL**

#### **Artículo 110**

El personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo dispuesto en este título.

#### **Artículo 111**

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Acuerdo a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el diez por ciento de las y los miembros de los órganos de representación electos y electas en las elecciones sindicales celebradas en la Diputación Foral de Bizkaia o que poseen ese mismo porcentaje de afiliación en relación con el personal funcionario al servicio de la Entidad.

#### **Artículo 112**

Las secciones sindicales tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al personal afiliado al Sindicato y al personal funcionario en general la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los empleados y empleadas.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos por la legislación vigente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

## **SECCIÓN TERCERA**

### **AFILIADOS Y AFILIADAS DE LAS SECCIONES SINDICALES**

#### **Artículo 113**

Se consideran afiliados/as de las correspondientes Secciones Sindicales en la Diputación Foral de Bizkaia, quienes de entre el personal al servicio de la misma estén inscritos o inscritas, estén al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

#### **Artículo 114**

Los y las afiliados/as a las Secciones Sindicales acreditadas ante la Diputación foral de Bizkaia tendrán derecho a:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

- b) Indarrean dagoen arautegiarekin bat etorri deialdia egin ondoren, lanaldiaren barruan bilerak egiteko, kuotak batzeko eta, lanorduetatik kanpo eta enpresaren jardunbide arrunta oztopatu gabe, arazo sindikalei buruzko informazioa zabaltzeko.
- c) Nork bere sindikatuak igorritako informazioa jasotzeko.

## LAUGARREN ATALA ESKUORDE SINDIKALAK

### 115. artikulua

Onetsita dauden atal sindikaletan, bakoitzaren zentral sindikalak eskuorde sindikal bat edo batzuk izendatu ahal izango ditu, indarrean dagoen legeriarekin bat etorritik.

### 116. artikulua

Eskuorde sindikalek honako eginkizun eta eskubide hauek izango dituzte:

- a) Enpresak Langileen Batzordeari helarazitako informazio eta dokumentazio berbera jasotzea, eskuorde sindikalek, legez bidezkoa den gaitan, lanbideari dagokion isiltasunaz jokatu behar izango dutelarik.
- b) Segurtasunaren eta osasunaren arloko enpresaren barne organoen eta Langileen Batzordearen bileretara joatea.
- c) Enpresarekin entzunaldia izatea, funtzionarioak, oro har, eta bere sindikatuko afiliatuak, zehazki, tartean hartzen dituzten neurri kolektiboak hartu baino lehen, eta, bereziki, afiliatuen kaleratze eta zehapenetan.
- d) Bizkaiko Foru Aldundiaren bulegoetara sartu eta berorietatik askatasunez ibiltzea, bulegoen jardunbide arrunta oztopatu gabe.
- e) Argitalpen mota guztiak, lanbidearen arazoei nahiz sindikatuaren arazoei buruzkoak, askatasunez zabaltzea.
- f) Indarreko legeek ematen dizkietan ordutegi kredituak.

## III. KAPITULUA FUNTZIONARIOEN ORDEKZARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

## LEHENENGO ATALA ORDEKZARITZA-MAILAK ETA -ORGANOAK

### 117. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioen ordezkariak kolektiboak Langileen Batzordearen bidez burutuko da, eta batzorde horrek honako eskumen hauek izango ditu:

- b) Celebrar reuniones, previa convocatoria efectuada conforme a la normativa en vigor, dentro del horario de trabajo, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

## SECCIÓN CUARTA DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES

### Artículo 115

En las secciones Sindicales acreditadas se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno/a o varios/as delegados o delegadas sindicales de conformidad con la legislación vigente.

### Artículo 116

Los delegados y las delegadas Sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de la Junta de Personal, estando obligados/as los delegados y las delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones de la Junta de Personal y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud.
- c) Ser oídos/as por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal funcionario en general y a los/las afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.
- d) Acceso y libre circulación por las dependencias de la Diputación Foral de Bizkaia sin entorpecer el normal funcionamiento de sus diferentes dependencias.
- e) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- f) Los créditos horarios que les confiere la legislación vigente.

## CAPÍTULO III DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO

## SECCIÓN PRIMERA NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

### Artículo 117

La representación colectiva del personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia se ejercerá a través de su Junta de Personal, la cual tendrá las siguientes facultades:

- a) Erakundeak langileen arloan daukan politikari buruzko informazioa jasotzea.
- b) Erakundeak eskatuta, gai hauei buruzko txostenak idaztea:
1. Instalazioen lekualdaketa osoa edo partziala.
  2. Enpresako langileak trebatzeko planak.
  3. Antolaketa-sistemen eta lan-metodoen ezarketa eta berrikuspena.
- c) Hutsegite oso larriengatik ezarritako zehapen guztien berri izatea.
- d) Gai hauen inguruko gauzen berri izatea eta horren inguruan duten iritzia entzutea:
1. Lanaldia eta lan ordutegia ezartzea.
  2. Baimen, opor eta lizentziei buruzko araubidea.
  3. Langile bakoitzak, produktibitate-osagarria dela eta, jasotzen dituen kopuruak.
- e) Gai hauen gaineko estatistiken berri izatea, gutxienez hiru hilerik behin: absentismo indizea eta absentismoaren arrazoiak, zerbitzuaren betekizunean egondako istripuak eta lanbide gaixotasunak eta beraien ondorioak, ezbeharren indizea, lan giroari eta lan baldintzei buruzko aldian aldiro nahiz aparteko azterlanak eta erabilitako prebentzio-mekanismoak.
- f) Lan baldintzen, gizarte segurantzaren eta enpleguaren arloan indarrean dauden arauak betetzen direla jagotea eta, horrelakorik behar izanez gero, erakunde eskudunetan bidezkoak diren legezko ekintzak burutzea.
- g) Bizkaiko Foru Aldundian bertako langileentzat ezarritako gizarte-ekintzen kudeaketan parte hartzea.
- h) Erakundearekin lankidetzan aritzea, ekoizpenari etsi eta ekoizpena gehitzeko behar adinako neurrien ezarketa lor dadin.
- i) Ordezkatuei informazioa ematea, titulu honek aipatu gai eta arazo guztietan.
- j) Lana burutzean segurtasun eta higiene baldintzak betetzen direla jagon eta kontrolatzea.
- k) Interesatu gisa, administrazio prozedura egokiak hasteko eta, beren eginkizunen eremuari doakion guztian, administrazio nahiz judizio bidezko ekintzak burutzeko legitimazioa izatea.
- a) Recibir información sobre la política de personal de la Entidad.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Entidad sobre las siguientes materias:
- 1º traslado total o parcial de las instalaciones
  - 2º planes de formación de personal
  - 3º implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo
- c) Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oída en las siguientes cuestiones y materias:
1. establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo
  2. régimen de permisos, vacaciones y licencias
  3. cantidades que perciba cada empleado/a por complemento de productividad
- e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
- f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- g) Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Diputación Foral de Bizkaia.
- h) Colaborar con la Entidad para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- i) Informar a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones a que se refiere este título.
- j) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- k) Legitimación para iniciar, como interesada, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vías administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

## **BIGARREN ATALA**

### **BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK**

#### **118. artikulua.- Bermeak eta ahalmenak**

Langileen Batzordeko kideek akordio honen 116. artikuluan eskuorde sindikalentzat adierazitako berme berberak izango dituzte.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS**

#### **Artículo 118.- Garantías y facultades**

Los y las miembros de la Junta de Personal tendrán las mismas garantías señaladas para los delegados y las delegadas sindicales en el artículo 116 del presente Acuerdo.



#### IV. KAPITULUA FUNTZIONARIOEN BILERA-ESKUBIDEA

##### 119. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiaren funtzionarioek batzartzeko eskubidea erabili ahalko dute kapitulu honetan zehazten diren betekizunekin eta baldintzekin.

##### 120. artikulua

Bilerak lan ordutegiaren barruan egiteko baimena emango da, betiere deialdia indarrean dagoen arautegiaren arabera egin ondoren eta langileen arloan eskumena duen organoarekin bat etorriz. Urtean, gehienez, 26 ordu har daitezke bilera-eskubidea baliatzeko. 26 ordu horiek honela banatuko dira:

- a) Langile guztien bileretarako: 12 ordu. Horretarako, legez honako hauek egin ahalko dute bilera horietarako deialdia:
- Erakunde sindikalak, beraiek zuzenean nahiz eskuorde sindikalen bitartez.
- Langileen Batzordea.

Edozein funtzionario, betiere ukituriko kolektiboaren % 40 baino gutxiago ez badira.

b) 14 ordu atal sindikal bateko funtzionarioen batzarretarako. Atal sindikaletako eskuorde sindikalek izango dute zeinek bere ataleko afiliatuentzako bileretarako deialdia egiteko legitimazioa.

#### V. KAPITULUA FUNTZIONARIOEN KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

#### NEGOZIAZIO

##### 121. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiaren zerbitzupeko funtzionarioek eskubidea izango dute lan baldintzak zehazten parte hartzeko, indarrean dagoen legeriaren arabera.

##### 122. artikulua

Funtzionarioek beren lan baldintzen zehaztapenean parte hartu ahal izan dezaten, negoziazio mahai bat eratuko da, batzorde horretan foru erakundearen ordezkariak eta erakundearen bertan egiaztatutako erakunde sindikalak parte hartuko dutelarik.

##### 123. artikulua

Negoiazio Mahaiaren jardunbidea beraren erregelamenduaren arabera izango da. Erregelamendu hori adostu eta negoziatua izango da, eta foru aldundiak foru dekretu bidez onetsia.

Halaber, Negoziazio Mahaia arduratuko da akordioaren interpretazio, indarraldi eta

#### CAPÍTULO IV DEL DERECHO DE REUNIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO

##### Artículo 119

El personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

##### Artículo 120

Las reuniones, previa convocatoria efectuada conforme a la normativa en vigor, se autorizarán dentro del horario de trabajo, de acuerdo con el órgano competente en materia de personal hasta un máximo de 26 horas anuales. La distribución de las 26 horas se efectuará del siguiente modo:

a) 12 horas para reuniones del personal en su conjunto. A estos efectos tienen legitimación para convocar dichas reuniones:

- Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados y delegadas sindicales.
- La Junta de Personal
- Cualquiera funcionarios o funcionarias siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

b) 14 horas para reuniones del personal funcionario de una sección sindical. Tienen legitimación para convocar reuniones de personal afiliado a una sección sindical los correspondientes delegados y delegadas sindicales.

#### CAPÍTULO V DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO

##### Artículo 121

El personal funcionario al servicio de la Diputación Foral de Bizkaia tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

##### Artículo 122

A fin de posibilitar la participación del personal funcionario en la determinación de sus condiciones de trabajo, se constituirá una Mesa de Negociación en la que estarán presentes los y las representantes de la Entidad Foral y las organizaciones sindicales acreditadas en la misma.

##### Artículo 123

El funcionamiento de la Mesa de Negociación se ajustará a su Reglamento, acordado y negociado y aprobado por la Diputación Foral mediante Decreto Foral.

Será también la Mesa de negociación la que se encargue del análisis de cuantas cuestiones se

aplikazioaren ondoriozko kontu guztiak aztertzeaz.

deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Acuerdo.

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

### Lehena

Bizkaiko Foru Aldundian, Funtzio Publikoan eskuduna den Saileko tituludunak berariaz xedatzen duenak eraenduko du oporrak izapidetzeko modua.

**Bigarrena.- Gaez edo jaiegunetan noizean behin egindako lanen ondoriozko ordainsaria eta esperientziagatiko ordainsaria.**

Goian aipatutako kontzeptuak lan-ordu bakoitzeko kalkulatuko dira lehenengo bien kasuan eta hilabeteka (14 ordainsaritan) hirugarrenean zerbitzuan emandako hiru urteko tarte bakoitzeko, honako taularen arabera.

	AGRUPACIÓN PROFESIONAL / LANBIDE-TALDEA	SUBGRUPO C2 AZPITALDEA	SUBGRUPO C1 AZPITALDEA	SUBGRUPO A2 AZPITALDEA	SUBGRUPO A1 AZPITALDEA
Festivos /Jaiegunak	7,77	9,17	10,12	12,28	14,98
Nocturnos /Gaeukoak	3,88	4,58	5,05	6,15	7,49
Experiencia /Esperientzia	16,31	15,37	13,91	8,77	10,23

Esperientziagatiko ordainsaritik langileak jasotzen duen 2 Osagarri Pertsonal Iragankorren zenbatekoa kenduko da.

Gaez edo jaiegunetan noizbehinka egindako lanengatik eman beharreko ordainsariei dagokienez, ez da holakorik jasoko osagarri berezia zehazterakoan inguruabar horiek baloratuta ditzuten lanpostuetan.

- Urtero eguneratuko dira lan ordu bakoitzeko ordainsarien taulak: bai gaez zein jaiegunetan eginiko lanen ordainsariei dagokienez, bai esperientziaren araberrako ordainsariari dagokionez, eta hori ordainsarien arautegian xedatutakoari jarraituta ezarri behar denaren arabera egingo da.

**Hirugarrena.- Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainak**

Funtzionarioek zerbitzuaren ondorioz egindako gastuengatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izando dute, Eusko Jaurilaritzak arau bidez ezarritako eran, baita foru aldundiak bere langileentzat eginiko arauen bitartez ere.

**Laugarrena.- Erretirorako beste neurri batzuk**

Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrari

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera

En la Diputación Foral de Bizkaia la tramitación de las vacaciones se regirá por lo que al efecto disponga el/la titular del Departamento competente en materia de Función Pública.

**Segunda.- Retribuciones por trabajos esporádicos en períodos nocturnos o festivos así como retribución por experiencia**

- Los conceptos arriba indicados se calcularán, por cada hora de trabajo en los dos primeros y por meses (en 14 pagas) por cada 3 años de servicios prestados reconocidos en el tercero, conforme a la siguiente tabla.

De la retribución por experiencia se deducirá el importe del Complemento Personal Transitorio 2 que perciba cada empleado o empleada.

En el supuesto de retribuciones por trabajos esporádicos en periodos nocturnos o festivos, no procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubieran sido valoradas dichas circunstancias.

- Se realizará una actualización anual de las tablas retributivas por hora de trabajo, respecto de las retribuciones por trabajos en periodos nocturnos y festivos, así como de la retribución por experiencia conforme a los porcentajes que resulten de aplicación según lo establecido para el régimen retributivo.

**Tercera.- Indemnizaciones por razón del servicio**

El personal funcionario tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio en la forma establecida reglamentariamente por el Gobierno Vasco, así como mediante la normativa elaborada por la Diputación para su personal.

**Cuarta.- Otras medidas de jubilación**

Serán de aplicación al personal funcionario adscrito

atxikitako funtzionarioei erretiro partzialerako edo aurreraturako legez onartu daitezkeen neurri guztiak ezarriko zaizkie, besteak beste, ordezkapen kontratua edo errelebo kontratua. Bigarren kasu horretan, gaur egun, beharrezkoa da aldaketak egitea Bizkaiko Foru Aldundian eta GUFEn erretiro partziala eta errelebo kontratua ezartzeko erabaki arauemilean (Gizarte Segurantzari buruzko indarrean dagoen legediara egokitzeko).

### **Bosgarrena.- Lan absentismoa**

Alderdiek onartu egiten dute absentismoaren gaiari aurre egin behar zaiola, eta uste dute horretarako beharrezko direla honako alderdi hauek: osasun zerbitzuek zuzen funtzionatu behar dute; laneko segurtasun, higiene eta giroaren baldintzak egokiak izan behar dira, eta arduraz baliatu behar da aldi baterako ezintasunaren lizentzia. Horrela, bi gauza lortuko dira: batetik, langileen osasun fisikoa eta mentala benetan zaintzea; eta, bestetik, langileak gehiago egotea euren lanpostuetan. Horrekin batera, alderdiak jabetzen dira zer larria den absentismoak dakarren hutsegitea muga jakin batzuk gainditzen direnean. Eta jabetzen dira ere absentismoa murriztu egin beharra dagoela, zerbitzuen eraginkortasunean eta zerbitzuak ondo egiteko orduan eragin kaltegarria dakarrelako.

### **Seigarrena**

Testuan BFaren edo GUFEn administrazioko organo zehatzei buruz eginiko erreferentziak direla eta, ulertuko da akordioaren indarraldiaren barruan uanean-uean eskumena duten organoei egiten zaizkiela.

## **XEDAPEN IRAGANKORRAK**

### **Lehenengoa.- Etengabeko trebakuntza**

Trebakuntza planek zenbait alderdi izango dituzte helburu: batetik, barne sustapena, karrera profesionala garatzea (horizontala, bertikala...) eta jarduera ebaluatzea; bestetik, teknologia berrien eta antolamenduko aldaketen ondorioz eskuratu behar diren trebetasunez jabetzea; eta, azkenik, gizarte arretaren eskakizun berrietara egokitzea.

### **Bigarrena.- Enplegu politika eta zerbitzu publikoak mantentzea**

Produkzioaren antolamenduan zerbitzuak deszentralizatzea edo azpikontratatzea herri administrazioetan "sartu da", eta jarduera publikoa gauzatzeko modu gisa erabiltzen da, baina jarduera publikoa zuzenbide pribatuaren mende jarrita.

Egia da horrela egiteko arrazoiak egon daitezkeela, adibidez: langileak kudeatzeko arazoak, eskulanaren erabilera malgutasuna eduki beharra, zerbitzuak emateko arazo teknikoak, ekonomiaren motoreari eragiteko bidea izatea edo Administrazioak

al Régimen General de la Seguridad Social, todas las medidas de jubilación parcial o anticipada que legalmente puedan ser aprobadas, tales como el contrato de sustitución o el contrato de relevo – entre otros-, siendo necesario, en la actualidad, en este último caso, modificar –para su adaptación a la legislación vigente en materia de Seguridad Social- el acuerdo regulador de la implantación y aplicación de la jubilación parcial y contrato relevo en la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS.

### **Quinta.- Absentismo laboral**

Las partes reconocen la necesidad de abordar el absentismo y entienden que su prevención implica el correcto funcionamiento de los servicios médicos, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, así como el uso responsable de la licencia por incapacidad temporal, en orden a conseguir, por un lado, una efectiva protección de la salud física y mental del personal funcionario, y por otra, un aumento de la presencia del funcionario o de la funcionaria en su puesto de trabajo. Al mismo tiempo, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que supone el absentismo cuando se superan determinados índices, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficiencia y óptima prestación de los servicios.

### **Sexta**

Las referencias en el texto a órganos concretos de la Administración DFB o del IFAS se entenderán referidas a los competentes en cada momento dentro de la vigencia del Acuerdo.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Primera.- Formación continua**

Los Planes de Formación irán dirigidos tanto a la promoción interna, desarrollo de la carrera profesional (horizontal, vertical, ...) y evaluación del desempeño, como a la adquisición de las necesarias destrezas a que obligan la aplicación de las nuevas tecnologías y los cambios organizativos, así como a la adaptación de las nuevas demandas de atención social.

### **Segunda.- Política de empleo y mantenimiento de los servicios públicos**

La descentralización o subcontratación de servicios, como forma de organización de la producción, ha "entrado" en las Administraciones Públicas como una forma de ejecutar una parte importante de la actividad pública pero sometida al derecho privado.

Es cierto que pueden existir razones para la misma, tales como, problemas de gestión de personal o necesidad de flexibilidad en el uso de la mano de obra, razones de complejidad técnica en la prestación del servicio, el ser una vía de instrumento de motor

eraginkor izateko duen beharrari laguntzea. Baina gaur egungo errealitatea da (kasu askotan) ihesbidea izatera hel daitekeela, eta horren bitartez, kontrolik gabe privatizatzen direla Herri Administrazioak berezko dituen jarduerak, edo lan-arloko betebeharrari eta Gizarte Segurantzarekiko iher egiteko modua izan daitekeela.

Horren ildotik, adierazi behar da (oro har) zerbitzuak kontratatzea ez dela Bizkaiko Foru Aldundiaren eta GUFEn printzipioetan eta politika estrategikoan sartzen. Hala ere, erakundeek badute aukera jarduera osagarriak eta/edo gehigarriak edo instrumentalak kontratatzean kanpora jotzeko, bai eta (puntualki) berari dagozkion jardueri dagokien ere.

Horren arabera, eta langileen lan baldintzetan gardentasuna eta errespetua gordetzen lagunduko duten bermeak ezartzeko, hitzarmena sinatzen duten alderdiek horretarako borondatea eta konpromisoa hartuko dute eta zerbitzu publikoak emateko moduan aurrera egingo denaren berme izango dira. Horretarako, eraginkortasuna eta efikazia uztartuko dituzte eskura dituzten baliabideak kudeatzen, eta ematen zaizkien lanak gauzatzean, lege zein ekonomia bermeak baliatuko dituzte enpresa eta langileekiko harremanean.

Horretarako, Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEn ondoren adierazten diren konpromisoak hartzen dituzte (dagoeneko existitzen diren osagarri):

#### **Zerbitzu publikoak mantentzea**

- Kudeaketarako forma ugarietan duten antolaketa eta autokudeaketarako ahalmena baztertu gabe, zerbitzu publikoak mantentzearen aldeko printzipio orokorrak zerbitzu horiek mantentzera eta zaintzera behartzen ditu BFA eta GUFEn, langileak eta haien menpeko lantokiak sartuta.

- Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEn ez dituzte kanpora aterako gaur egun zuzenean kudeatzen dituzten zerbitzu publikoak. Horretarako salbuespena izango da ohiz kanpoko edo ezin aurreikusizko inguruabarrak direla-eta guztiz beharrezkoa izatea hala jokatzeko. Hori gertatu daiteke jarduera baten konplexutasun teknikoak ezinezko egiten dielako aipatu diren erakundeei zuzeneko kudeaketa egitea, edo zeharkako kudeaketak gizarte bazterkeria jasateko arriskuan dauden kolektiboak lan munduan txertatzen laguntzen duelako.

- Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFEn, eskumenen bidetik edo besteren batetik, zerbitzu publiko berriak sortzeko asmoa badute, honako konpromiso hau hartzen dute: lehenik eta behin, aztertu eta ebaluatu egingo dute zerbitzu horiek zuzenean kudeatuta ematea egokiagoa den ala ez (batez ere, zerbitzu horiek "berezko" edo "berezko jardueratzat" jotzen direnak baldin badira). Beraz, zerbitzu horiek, foru jarduera publikoen hedapena diren aldetik, mugatu eta zehaztu egingo dira, eta dagokien araudia zaindu eta kontrolatuko da lan-eskubideei buruzko ezein arau-urratzerik eta langileen legearen aurkako

económico o como contribución del deber de eficacia de la Administración, pero la realidad actual -en muchos casos-, es que puede llegar a ser una vía de escape, por la que se privatizan sin control actividades intrínsecas de la Administración Pública o de las obligaciones laborales y de Seguridad Social propias del empresariado.

En este sentido, hay que señalar que, la subcontratación de servicios -con carácter general- forma parte ni de los principios ni de la política estratégica de la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS, sin perjuicio del recurso a la externalización para la contratación de actividades auxiliares y/o complementarias o puramente instrumentales, así como -puntualmente- de actividades propias.

Con estas premisas y con la finalidad de establecer las garantías adecuadas en beneficio de la transparencia y del respeto a las condiciones laborales del personal, las instituciones firmantes, asumiendo la voluntad y el compromiso de las mismas, serán la garantía de seguir avanzando en el modo de prestar los servicios públicos, conjugando la eficacia y eficiencia de los recursos que se disponen, junto con las garantías legales y económicas para las empresas y su personal, en el desempeño de los trabajos que le sean encomendados.

A tal efecto, la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS adquieren los compromisos - con carácter complementario a los ya existentes- que, a continuación, se señalan:

#### **Mantenimiento de Servicios Públicos**

- Sin perjuicio de la capacidad de organización y autogestión de la que disponen en sus diversas formas de gestión, el principio general del mantenimiento de los servicios públicos obliga, tanto a la DFB como al IFAS, a mantener y preservar los mismos, incluyendo tanto al personal como a los centros de él dependientes.

- La Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS no externalizarán los servicios públicos que actualmente gestionan de forma directa, salvo que resulten totalmente necesarios por circunstancias excepcionales o imprevisibles, bien porque la complejidad técnica de la actividad impida a las instituciones referenciadas mantener dicha gestión directa, o bien porque la gestión indirecta favorezca la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.

- Si la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS, ya sea por vía competencial o de otra índole, pretendiesen crear nuevos servicios públicos, se comprometen a analizar y valorar, en primer lugar, la competencia de prestarlos mediante gestión directa -especialmente, si dichos servicios son de los denominados de carácter "propio" o "propia actividad"-, por lo que los mismos se limitarán y contendrán, respecto a su extensión en actividades públicas de carácter foral, intensificándose la vigilancia y control de sus preceptos para evitar cualquier posible vulneración de derechos laborales, así como de cesión ilegal de

lagapenik gerta ez dadin.

- Goian adierazitakoa gorabehera, lehen aipatu diren erakundeek aukeratuko balute zerbitzu publiko berri hori (alegia, "gehigarritzat" edo "osagarritzat" jotzen direnak) zeharka kudeatzea, bai klausulen pleguek (besteak beste, azpikontratazio portzentajeak edo laneko arriskuen prebentzioa zaintzeari dagokionez) bai horri dagokion diru-izendapenak lan-baldintzak errespetatu beharko dituzte, alegia, indarrean dauden eta kasu bakoitzean ezarri daitezkeen negoziazio kolektiboko esparruetatik sortutako lan-baldintzak.

- Era berean, zerbitzu bati dagozkion kontratu publikoen jarraiko adjudikazioetan, enpresa adjudikaziodunek (sektoreko hitzarmenek horren gainean adierazten dutena gorabehera) adjudkazio bakoitza gauzatzen dauden langileen subrogazioa bermatuko dute. Horrela, langileen egonkortasuna ahalbidetuko da.

- Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUF EK, sektore publikoko kontratuak egiten dituztenean, neurri batak sustatuko dituzte enpresa kontratistek eta/edo azpikontratistek beren artean koordinatuta egoteko betebeharra izan dezaten; helburua da segurtasun eta osasunaren arloko prebentzio-neurriak ezartzea enpresa horietako langileek eta Aldundiko langileek jarduerak lan-zentro berean egiten dituztenean. Eta neurri horiek administrazio-klausulen pleguetan jasoko dira, enpresa lizitatzailak, besteak beste, klausula hauek bete ditzaten:

- Eskaintza ekonomiko onuragarriena zehazteko ebaluazio-irizpideek, besteak beste, honako ezaugarri hauek jasoko dituzte (baldin eta irizpide horiek kontratuaren xedeari zuzenean loturik badaude): kontratuaren espezifikazioetan zehaztu diren beharrei erantzuten dieten gizarte eskakizunak asetzearekin zerikusia dutenak. Gainera, behar horiek bereziki egoera okerretan dauden herritarrei dagozkie, kontratatuko diren zerbitzuen erabiltzaile edo onuradun izango direnena.

Halaber, klausulen pleguetan honako hau geratuko da jasota: ekonomikoki onuragarrien diren proposamenen artean berdinketa gertatuz gero, kontratuak adjudikatzeko orduan lehenetsuna izango dute gizarte-bazterkeria jasaten duten pertsonak sustatzen edo laneratzen beren-beregi lan egiten duten enpresak, baldin eta arlo horretan eskumena duten gizarte zerbitzuek pertsona horien egoera egiaztatzen badute.

- Kontratuaren helburuak eta tipologiai aukera ematen dutenean, kontratua gauzatzeko baldintza bereziek gizarte arloko gogoetak jasoko dituzte. Horrek honako helburu hau izando du: lan merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen enplegua sustatzea, lan merkatuan emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak desagerraraztea, langabeziari aurre egitea, trebakuntza lanpostuan egiteko laguntza ematea, enplegarako estrategia koordinatuari dagokionez

trabajadoras y/o trabajadores.

- No obstante lo señalado, si las instituciones referenciadas optasen por la gestión indirecta del nuevo servicio público, respecto a servicios de carácter "accesorio" o "complementario", tanto los Pliegos de Cláusulas, en cuanto a preservar los porcentajes de subcontratación o prevención de riesgos laborales - entre otros-, como la dotación económica correspondiente, deberán garantizar el respeto a las condiciones laborales que se deriven de los marcos de negociación colectiva vigentes y aplicables a cada supuesto.

- De igual modo, en las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las nuevas empresas adjudicatarias - independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector- la subrogación de los y las trabajadores/as existentes al momento de cada adjudicación.

- La Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS, cuando celebren contratos del sector público, promoverán la adopción de medidas para todas las empresas contratistas y/o subcontratistas respecto de la obligación de coordinarse entre ellas, de cara al establecimiento de medidas preventivas en seguridad y salud, siempre que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, tanto personal trabajador de tales empresas, así como personal empleado público foral, y recogerán en los pliegos de cláusulas administrativas, para su cumplimiento por parte de las empresas licitadoras -entre otras- las cláusulas que a continuación se señalan:

- Los criterios de valoración de ofertas para la determinación de la oferta económicamente más ventajosa, incluirán -entre otros- y siempre que dichos criterios estén vinculados directamente al objeto del contrato, características vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan las personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones a contratar.

Asimismo, se recogerán en los pliegos de cláusulas, la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, cuya situación será acreditada por los servicios sociales públicos competentes.

- Las condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato recogerán, siempre que el objeto y la tipología contractual lo posibiliten, consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada

ezartzen diren beste helburu batzuk edo produkzio-katean zehar oinarritzko laneskubideak errespetatzen direla bermatzea. Horretarako, Lanaren Nazioarteko Erakundearen oinarritzko hitzarmenak betetzea eskatuko da.

Horretarako, administrazio baldintzen pleguak edo kontratuak berak beharrezko zigorrak edo kontratua suntsiaraztea ekarriko duten arrazoiak ezarriko dituzte, baldintza berezi horiek betetzen ez direnerako.

- Zerbitzu publikoak kudeatzeko administrazio kontratuen enpresa adjudikaziodun edo kontratistetak langileek, bai eta kontratu horien enpresa azpikontratistetak ere, legezko ordezkariarik ez badute, eskubidea izango dute Bizkaiko Foru Aldundiko eta GUFeko Langileen Batzordeari zein Enpresa Batzordeari lan-jarduna gauzatzeko baldintzei buruzko gaiak aurkezteko. Horretarako, langile horiek lantoki berean jardun behar dute eta ez dute ordezkariarik izan behar, baina langileek ezingo dute eskubide hori baliatu euren enpresari buruzko erreklamazioak egiteko. Langile horiek era jarraituan partekatzen dutenean lantokia, aukera izango dute elkarrekin batu eta lanjarduna koordinatu eta lana betetzeko baldintzei buruz hitz egiteko. Horren ildotik, goian aipatu diren administrazio kontratuen enpresa adjudikaziodun eta kontratistetak langileen ordezkariak Bizkaiko Foru Aldundiak eta GUFeko Langileen Batzordeari eta Enpresa Batzordeari uzten dizkien lokalak erabili ahaliko dituzte, baldin eta langile horiek era jarraituan partekatzen badute lantokia.

- Akordio/Hitzarmen hau sinatzen duten erakundeek sei hilarik behin jakinaraziko diete Bizkaiko Foru Aldundiko eta GUFeko Langileen Batzordea eta Enpresa Batzordea osatzen duten sindikatuei ondoren adierazten diren gaiak, zerbitzuen administrazio kontratu bakoitzari eta zerbitzu publikoak kudeatzeko kontratu bakoitzari buruzkoak:

- Enpresa adjudikaziodunaren izena edo sozietate-izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

- Kontratuaren helburua eta iraupena.

- Kontratuaren burutzeko tokia.

- Adjudikaziodun enpresak-enpresa kontratistak lantokian izango dituen langileen kopurua, hala behar denean, lantokia Bizkaiko Foru Aldundia izan zein GUFEn izan.

- Laneko arriskuen prebentzioan jarduerak koordinatzeko aurrez ikusi diren neurriak.

**Hirugarrena.- Lanbide sustapena, lanbide-karrera eta bera bultzatzeko neurriak, bigarren jarduera, ezintasunak eta zerbitzugintzaren eraginkortasuna.**

para el empleo, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

A tal efecto, bien los pliegos de cláusulas administrativas o el propio contrato, establecerán - para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución-, las penalidades pertinentes o la atribución de causa de resolución del contrato.

- El personal trabajador de las empresas adjudicatarias-contratistas de contratos administrativos de servicios y de gestión de servicios públicos, así como de las empresas subcontratistas de dichos contratos, cuando no tenga representación legal, tendrá derecho a formular tanto a la Junta de Personal como al Comité de Empresa de la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación; no siendo aplicable dicho derecho para reclamaciones de la trabajadora o del trabajador respecto de la empresa de la que depende. Cuando dichas trabajadoras o trabajadores, compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse -entre ellas y ellos- a efectos de coordinación y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral; pudiendo -en este sentido- la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de las empresas adjudicatarias contratistas de los contratos administrativos referenciados, siempre que -una vez más- compartan de forma continuada centro de trabajo, hacer uso de los locales que la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS ponen a disposición de la Junta de Personal y Comité de Empresa.

- Las Instituciones firmantes del presente Acuerdo/Convenio informarán -semestralmente-, a las Centrales Sindicales componentes, tanto de la Junta de Personal como del Comité de Empresa de la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS, los extremos que, a continuación se señalan, relativos a cada contrato administrativo de servicios y de gestión de servicios públicos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa adjudicataria.

- Objeto y duración del contrato.

- Lugar de ejecución del contrato.

- En su caso, número de trabajadoras y trabajadores que serán ocupados por la entidad adjudicataria-contratista en el centro de trabajo, bien sea de la Diputación Foral de Bizkaia o del IFAS.

- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

**Tercera.- Promoción profesional, carrera profesional y medidas de impulso, Segunda actividad, Incapacidades y Eficacia en la prestación de los servicios**

## 1.-Lanbide sustapena

Toki eta foru administrazioek euskal sektore publikoko enplegatuen lanbide sustapena bultzatuko dute, neurri eraginkorrak ezarri.

Lanbide sustapena ez da administrazio karrera garatzeko neurri bat soilik; aldi berean, herritarrek dauzkaten gero eta eskaera zorrotzagoei erantzuteko kalitate handiagoko zerbitzu publikoak ematearekin lotu behar da.

Horretarako, beharrezkoak diren aldaketak egingo dira arauetan.

### A).- LANBIDE SUSTAPENA

- Lanpostuak betetzeko lehiaketak luzatzea eta zabaltzea: Lanpostuak betetzeko lehiaketa orokorra, Enplegu Publikoaren Eskaintza eta dagozkion hautaprobek deialdiak egin aurreko lekualdatze-lehiaketak, Merzimentu berezien lehiaketa.

### B).- LANBIDE-KARRERA

- Lanbide-karrerako sistema bat ezartzea, aldi berean edo bakanduta, barne karrera eta sustapen horizontalak eta bertikalak ezarri, baldin eta Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina garatzeko Euskal Enplegu Publikoaren Legea izango dena ematen bada.

### C).- LANGILEEN PROFESIONALIZAZIOA ETA PRESTAKUNTZA SUSTATZEKO NEURRIAK

- Administrazio karrerari buruzko plan bat egin, langile publiko guztiek, sartzen direnetik, Bizkaiko Foru Aldundiko eta GUFeko ibilbidea zein den eta lanbide garapenerako dauzkaten aukerak identifikatu ahal izateko.

- Prestakuntza lanbide karreraren garapenarekin eta sustapenarekin lotu.

- Lanbide karrerari loturiko barne igoera sailkapen talde ezberdinetan, sustapen horizontala, bertikala edota gurutzatua egiteko sistema malguagoetan sakonduz.

- Besteak beste, teknologia berriak, kudeaketa sistemak, talde lanerako lanabesak, gaitasunen hobekuntza eta lan osasunaren arloko gaiak ezagutzeko prestakuntza-egitarauak.

- Egun dagoen sailkapeneko E taldea berrantolatzea, bi helburu lortzeko: batetik, talde horretako giza baliabideak ahalik eta hoberen optimizatzea, profesionalen taldeak sortzera jota; bestetik, langileen kualifikazio eta sustapen hobeaz lortzea, horretarako ezarriko diren barne sustapenen bitartez eta aipatutako lanbide-taldeen laneko hobekuntzak ahalbidetzeko neurriak onartu (barne-igoera edo bestelakoak), haien gaineko analisia eta azterlana egin ondoren.

- Aldi baterako lan-poltsen deialdiak, BFAn eta GUFEn, beharrezkoa den kategorietan.

## 1.- Promoción profesional

Las Administraciones Locales y Forales promoverán e impulsarán con medidas efectivas la promoción profesional del personal empleado del sector público vasco.

La promoción profesional no es solo una medida para desarrollar la carrera administrativa, sino que debe ir unida a la prestación de unos servicios públicos de mayor calidad para atender las demandas cada vez más exigentes de la ciudadanía.

A tal efecto se instarán las modificaciones normativas que sean precisas.

### A).- PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Extensión y ampliación de los concursos de provisión: Concurso General de Provisión de Puestos de Trabajo, Concurso de Traslados previos a Oferta de Empleo Público y consiguientes convocatorias de procesos selectivos, Concurso de Méritos Específicos.

### B).- CARRERA PROFESIONAL

- Implantación de un sistema de Carrera Profesional, mediante la aplicación aislada o simultánea de carreras y promociones internas horizontales y verticales, siempre y cuando se dicte la futura Ley de Empleo Público Vasco en desarrollo del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

### C).- MEDIDAS DE IMPULSO A LA PROFESIONALIZACIÓN Y CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL

- Elaboración de un Plan de carrera administrativa, con el fin de que todo el personal público pueda identificar, desde el momento de su ingreso, cual es el itinerario y sus posibilidades de desarrollo profesional en la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS.

- Vinculación de la formación al desarrollo de la carrera profesional y la promoción.

- Promoción interna vinculada a la carrera profesional - en los diferentes grupos de clasificación -, profundizando en el desarrollo de sistemas más flexibles de promoción horizontal, vertical y/o cruzada.

- Programas formativos orientados al conocimiento de las nuevas tecnologías, modelos de gestión, herramientas de trabajo en equipo, mejora de capacidades y salud laboral, entre otras.

- Reordenación del actual Grupo E de clasificación, con la doble finalidad de, optimizar de la mejor manera posible los recursos humanos existentes en dicho Grupo, tendiendo a la creación de Agrupaciones Profesionales, así como a obtener una mejor cualificación y promoción del personal a través de las promociones internas que al efecto se establezcan y adoptar medidas para posibilitar - en su caso - tras un análisis de las mismas, mejoras laborales de las mencionadas Agrupaciones Profesionales (Promoción interna u otras).

- Convocatorias de Bolsas de Trabajo temporal, tanto en la DFB como en el IFAS, en aquellas categorías de puestos que sean necesarias.

## 2.- Bigarren jarduera

Akordio honen aplikazio eremuan eta bera indarrean dagoen bitartean Batzorde Paritario bat eratuko da; batzorde horrek bigarren jarduerako egoerara iristeko irizpideak ezarriko ditu.

Osasun arazoak direla medio edo pertsona beste lanpostu batetara bidaritzeko (lanpostu berriaren norakoaren osagarria eta osagarri berezia ez dira zatortzikoarenak baino altuagoak izango).

Barne erregulazioa egiteko konpromisoa, horretarako izendatutako Batzorde Paritario baten bidez.

## 3.- Ezintasuna

Ezintasun iraunkor osoaren aitortza ukatu zaien 55 urtetik gorako karrerako funtzionarioei lan-tratamendu baterako aukera emango zaie 60 urte egin arte, ohiko legebidea agortu baldin badute. Gero, adin hori bete ostean, BFAren Giza Baliabideei buruzko Planean aurreikusitako edo Bigarren Jarduerako Planean aurreikusiko diren neurrietakoren bati heldu beharko diote.

- Ezintasun iraunkor osoa onartuta duten 55 urtetik beherako karrerako funtzionarioak beste posturen batean jartzeko ahaleginak egingo dira, betiere, ezintasuna ziurtatzen duen mediku-txostena (dagokion organoak emana) baldin badago eta ez badute baja hartzea aukeratu; hala eginez gero, gaur egun dagoen baliaezintasun-aseguruz gain, 3 urtekori (gutxienez urte batez betetako azken lanpostuaren prezioa gehi antzinasuna batzen ditu, eta azken urtean izandako dedikazioa hartuko da kontuan) dagokion kalteordaina emango zaio, ordaindutako beste jarduerarik ez badu egiten. Horretarako, Gizarte Segurantzaren eta/edo Ogasunaren aurrean duen lan egoerari buruzko txostenak eskatu ahal izando zaizkie eta aurkeztu egin beharko dituzte.

Kasu berean, eta GUFeko langileen kasuan (ezintasun iraunkor osoa onartu ostean), ezintasun segurua ordaintzeaz gain, zuzenean emango zaie lehen finkatu den kalte-ordaina, horretarako ezarrita dauden baldintzen arabera.

Ezintasun iraunkor osoa onartu ez zaien 55 urtetik gorako langileek legebide arrunta agortu dutenean, langile horiei lanpostua eta atxikipena aldatuko zaizke, lehen zutenaren pareko egoera ahalbidetzeko (baldin eta, patologiararen arabera, hala egitea gomendatzen duen osasun txosten bat badago).

## 4.- Zerbitzугintzaren eraginkortasuna

Indarrean dirauen arautegia ezartzen bada ere, negozioazio sindikala eta, azken finean, elkarrizketan oinarritutako harremani eustea funtsezko osagai dira Administrazioaren zerbitzuen eraginkortasun handiagoa erdietsi eta kalitatea hobetzeko.

## 2.- Segunda actividad

En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y durante la vigencia del mismo se constituirá una Comisión Paritaria, la cual elaborará los criterios para el acceso a la situación de segunda actividad.

Por razones de salud o rehabilitación de la persona a otro puesto (el nuevo puesto tendrá un complemento de destino y un complemento específico no superior al de origen).

Compromiso de regulación interna de la misma, a través de una Comisión Paritaria designada al efecto.

## 3.- Incapacidades

- Al personal funcionario de carrera mayor de 55 años que se le haya desestimado la declaración de incapacidad permanente total y haya agotado la vía legal ordinaria, se le posibilitará un tratamiento laboral hasta que alcance la edad de 60 años, debiendo a partir de dicha edad, adherirse a algún tipo de medidas previstas en el Plan de Recursos Humanos de la DFB o a prever en un futuro Plan de Segunda Actividad.

- Al personal funcionario de carrera menor de 55 años con declaración de incapacidad permanente total, se le intentará la recolocación, ya sea total o parcial, en otro puesto de trabajo, siempre que exista informe médico -del órgano que lo determine- que lo avale, salvo que opte por causar baja, en cuyo caso procederá, además del seguro de invalidez actualmente existente, una indemnización de 3 anualidades -referidas éstas al precio del último puesto de trabajo desempeñado durante al menos un año más la antigüedad y en el régimen de dedicación del último año-, siempre que no trabaje en ninguna otra actividad remunerada, a cuyos efectos se les podrá solicitar -estando obligados a aportarlos-, informes de su situación laboral respecto a la Seguridad Social y/o Hacienda.

Para el mismo caso, y para el personal del IFAS -una vez reconocida la IPT-, se procederá directamente, además de al abono del seguro de invalidez existente, a la indemnización anteriormente fijada y con los requisitos establecidos.

Al personal menor de 55 años que se le haya desestimado la declaración de incapacidad permanente total, habiéndose agotado la vía legal ordinaria, se procederá -siempre que exista un informe médico que, en base a su patología, lo aconseje- al cambio de puesto de trabajo y adscripción del mismo que posibilite una situación similar a su situación anterior.

## 4.- Eficacia en la prestación de los servicios

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa existente, la negociación sindical, y en definitiva, el mantenimiento de unas relaciones basadas en el diálogo son elementos fundamentales en el logro de una mayor eficacia y mejora de la calidad de los servicios de la Administración.



## **Laugarrena.- Zuzen pertsonal konputagarriak bideratzeko baimena**

Enplegatu publikoek hogeita lau (24) orduko baimena – hogeita hamar (30) izango dira hiru txandako egutegia duten langileentzat-, edo proportzioan dagokiona, izango dute urtean zuzen pertsonalak bideratzeko. Baimen ordu horiek egun osoa edo orduak hartuta erabili ahal izango da, egun dauden irizpideen arabera.

Egutegi bereziak dituzten langileek libreki gozatu ahal izango dute baimen hori (dena batera edo banatuta), baina horretarako, 20 egun lehenago egin behar dute eskaria. Horrez gain, unitate baten barruan ezarrita dauden lanpostu mota bakoitzean zerbitzua ematen duten maila bereko ohiko langileen % 50ek baino ezingo du batera baliatu baimen hori.

## **Bosgarrena.- Araudia akordioari egokitzea**

### **A. Ezintasunak**

- Bizkaiko Foru Aldundiaren enplegu plana prestatuko da giza baliabideak berriz esleitzeko edo osasun eta/edo adin arrazoiengatik beste neurri batzuk ezartzeko. Plan hori birkokatze sistemari eta lanpostuei buruzkoa izango da, hau da, norberaren ezaugarriak, egoera biologikoa edo ezintasun fisikoa, psikikoa edo sensoriala direla-eta beharrezko diren birkokatzei buruzkoa.

- Halaber, Gizarte Urgazpenerako Foru Erakundeak (akordio honen denbora-esparruaren barruan) plan bat prestatuko du, langileek lanean duten segurtasun eta osasun babesaren maila igotzeko. Plan horrek osasun arrazoiengatik birkokatu behar diren langileen gaiari helduko dio, edo beste era bateko neurriak hartuko ditu, besteak beste, egutegi bereziak dituzten enplegatuei (eta horien osasunaren alde) kokatzeko aukera emateko.

### **B. Langileen profesionalizazioa eta prestakuntza sustatzeko neurriak**

- GUFeko giza baliabideak berrantolatzeke plan bat egitea; plan horretan, besteak beste, hau jasoko da: zerbitzari-garbitzaileen kolektiboa inoiz ere ez da «batera arituko» kanpoko langileekin batera foru zentro batean zerbitzu bera emateko.

Plan hori prestatzeko sortzen den batzordeak erakundearen ordezkariak eta lan arloko eragileenak izango ditu, eta, gai horren aurrekariak eta landu beharreko prozesuaren garrantzia kontuan hartuta, batzordean hartzen diren erabakiak, oro har, hitzarmen sendoetan eta (ahal dela) gehiengoaren onarpenean oinarrituta egotea bilatuko da.

Era berean, eta gerora horrek ekarriko dituen ondorio praktikoak kontuan hartuta, sukaldaritza zerbitzua (sukaldarien eta etxeko langileen bitartez ematen dena) arreta zuzeneko eta erakundearen beraren zerbitzutzat joko da.

## **Cuarta.- Licencia para gestiones personales computables.**

El personal empleado público tendrá derecho a una licencia para gestiones personales de veinticuatro (24) horas anuales –treinta (30) horas anuales para los calendarios a tres turnos-, o la parte proporcional que le corresponda, pudiéndose disfrutar las mismas, bien en jornadas completas o en horas, de conformidad con los criterios actualmente existentes.

El disfrute de dicho permiso para el personal que cuenta con Calendarios Especiales, podrá serlo libremente –conjunta o separadamente-, con el requisito de solicitarlos con 20 días de antelación, no pudiendo ser disfrutadas simultáneamente por más del 50% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente que preste servicio en cada uno de los tipos de trabajo establecidos en la Unidad.

## **Quinta.- Adecuaciones normativas al Acuerdo**

### **A. Incapacidades**

- Elaboración de un Plan de Empleo en la Diputación Foral de Bizkaia para la reasignación de efectivos o la aplicación de otras medidas por razones de salud y/o edad, referido al sistema de recolocaciones y puestos de trabajo que, con ocasión de características personales, estado biológico o por discapacidad física, psíquica o sensorial, sean necesarias.

- Asimismo, el Instituto Foral de Asistencia Social, elaborará –dentro del ámbito temporal del Acuerdo-, un Plan dirigido a elevar el nivel de protección de seguridad y salud del personal en el trabajo, que aborde bien la reasignación de efectivos por razones de salud, o bien la adopción de otro tipo de fórmulas que posibiliten un encaje –en beneficio de la salud- a las empleadas y los empleados con calendarios especiales, entre otras.

### **B. Medidas de impulso a la profesionalización y cualificación del personal**

- Elaboración de un Plan de reordenación de los recursos humanos existentes en el IFAS, que contemple –entre otros- que el colectivo de camareras/os-limpiadoras/es en ningún momento, “convivirá”, en centros forales para la prestación de un mismo servicio, con personal externo.

La comisión que para la elaboración de dicho plan se conforme al respecto, estará constituido tanto por la representación de la parte institucional como por la social, procurándose –con carácter general- y debido a los antecedentes en dicho asunto y a la importancia del proceso a abordar, que las decisiones a adoptar vengan soportadas por acuerdos sólidos y –preferentemente- mayoritarios.

Al mismo tiempo, y de cara a las consecuencias prácticas a adoptar en el futuro, se va a considerar que el servicio de cocina, prestado a través de las y los cocineras/os –empleadas/os de hogar, sea un servicio de atención directa y propio.

- GUFeko lan-poltsen kudeaketa hobetzeko plana: lan-poltsan interesa dutenei internet bidezko sarbidea emango zaie progresiboki.

### C. Osasuna eta arriskuen prebentzioa

Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa.

### D. Herritarren eskubideak

Enplegatu publiko guztientzako Jokaera Kodea prestatzea. Kode horrek Langile Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan jasotzen diren betebeharrak, printzipio etiko eta jokaera printzipio guztiak jasoko ditu.

### E. Zerbitzu publikoen hobekuntza

“Herritarrei ematen zaizkien zerbitzu jakin batzuk etengabe hobetzeko plana: iriste erraztasuna hobetzea eta zerbitzuak handitzea” izeneko plana prestatuko da. Neurri zehatzak hartuko dira zerbitzu horietako arreta hobetzeko, zerbitzuak ematen dituzten langileen lanaldia eta laneko orduak arrazionalizatzeko eta familia bizitza eta lanekoa benetan uztartu ahal izateko. Horrez gain, dedikazioa eta erabilgarritasuna moduko kontzeptuei dagozkien baldintzak eta horien hedadura jasoko dira, besteak beste.

### F. Euskara plana

-Euskararen erabilera normalizatzeko plan berria egitea.

### G. Beste batzuk

- Laguntza eta Aurrerakinen Batzaren araudia eta zenbaterakoak berrikusteko konpromisoa.

- Akordioaren denbora-eremuaren barruan, eta legezkoa araudiak ezar ditzakeen oinarritzko premisekin bat, aukera egongo da lanaldia eta norberaren bizitza bateragarri egiteko neurriak ezartzeko —metatu daitezkeen erabilera libreko orduen poltsa bat sortzea, urteko lanaldiaren % 5eraino hel daitekeena (zehazten den aldian berreskuratuko dira orduok), eta lanaldi jarraituko sistema espezifiko bat ezartzea 12 urtez beherako seme-alabak edo desgaitasuna duten seme-alabak dituztenen kasuan— edo aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileen ordainsariei dagokienez neurriak ezartzeko.

### Seigarrena.- Epeak

Akordio honetan zein Bideratuzen ezarritako epeak bete beharko dituzte Akordioan jasotako lizentzia, baimen, eta eskabide guztiek.

- Plan de mejora de la gestión de Bolsas de Trabajo en el IFAS, facilitando de una forma progresiva el acceso vía Internet a las interesadas e interesados en la misma.

### C. Salud y prevención de riesgos

Elaboración de un nuevo Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

### D. Derechos ciudadanos

Elaboración de un Código de Conducta para todo el personal empleado público, en el que se recojan los deberes, principios éticos y principios de conducta contemplados en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### E. Mejora de los servicios públicos

Elaboración de un “Plan de mejora permanente de determinados servicios que se prestan a la ciudadanía, en relación con la accesibilidad y ampliación de los mismos”, adoptando medidas concretas para la atención de dichos servicios, racionalizando la jornada y el horario laboral del personal que preste los mismos, para una conciliación efectiva de la vida familiar y laboral; recogiendo en el mismo, requisitos y alcance en relación con conceptos como la dedicación y la disponibilidad, entre otros.

### F. Plan de Euskara

- Elaboración de un nuevo Plan de Normalización de Uso del Euskara.

### G. otros

- Compromiso de revisión del Reglamento y cuantías en la Junta de Ayudas.

- Dentro del ámbito temporal del Acuerdo, y conforme a las premisas básicas que por normativa legal se pudiesen fijar, se podrán establecer medidas en materia de jornada de trabajo y conciliación – bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta un 5% de la jornada anual con carácter recuperable en el período que se determine, así como un sistema específico de jornada continua para los casos de hijos o hijas menores de 12 años o discapacitados-, o respecto de las retribuciones para el personal en situación de incapacidad temporal.

### Sexta.- Plazos

Las licencias, permisos y solicitudes de diversa naturaleza recogidos en el Acuerdo estarán sujetos al cumplimiento de los plazos establecidos tanto en el presente Acuerdo así como en los procedimientos de Bideratuz.

## AMAIERAKO XEDAPENA

### **Bakarra.- Akordioaren eraginkortasuna**

Akordio honen 3. artikuluan ezarritakoa gorabehera, indarrean jartzeko erreferentzia adierazia duten arloek erreferentzia horrek dioenetik izango dituzte ondorioak.

Horrez gainera, Akordioa onartu denean (2018ko martxoaren 27an) indarrean jarriko dira gozatzeko epea igarotzeagatik atzeraeragina sortzen ez duten arloak (lizentzia eta baimenak, bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzeko neurriak edo beste gizarte-neurri batzuk,...).

## DISPOSICIÓN FINAL

### **Única.- Eficacia del Acuerdo**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 del presente Acuerdo, aquellas materias que tengan referencia expresa de entrada en vigor surtirán efectos desde la misma.

Asimismo, tendrán fecha de entrada en vigor a la aprobación del Acuerdo (27 de marzo de 2018) aquellas materias que por su naturaleza no son susceptibles de efecto retroactivo por haber cumplido su plazo de disfrute (licencias y permisos, conciliación de la vida personal, laboral y familiar o medidas sociales, entre otras).

**EWA**  
EUSKAL SINDIKATUA

**ODOLKIDETASUN  
ETA AFINITATE  
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA  
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE  
CONSANGUINIDAD  
Y AFINIDAD**

**1. GRADUA**  
1º Grado

**Gurasoak**  
Padres

**Aitagi./Amagin.**  
Suegr@s

**Seme-Alabak**  
Hij@s

**Suhi/Errainak**  
Yerno / Nuera

**2. GRADUA**  
2º Grado

**Aiton-Amonak**  
Abuel@s

**Anai-Arrebak**  
Herman@s

**Koinatuak**  
Cuñad@s

**Ilobak**  
Niet@s

**3. GRADUA**  
3º Grado

**Birraitonak**  
Bisabuel@s

**Osaba-Izeko**  
Tios -Tias

**Lobak**  
Sobrin@s

**Birlobak**  
Bizniet@s

**4. GRADUA**  
4º Grado

**Lehengusuak**  
Prim@s



**OHARRAK / NOTAS:** .....

**EWA**  
EUSKAL SINDIKATUA



**1.abizena:** \_\_\_\_\_  
1º apellido

**NAN/EIZ:** \_\_\_\_\_  
DNI/ NIE

**2.abizena:** \_\_\_\_\_  
2º apellido

**Emakumezkoa / Mujer**

**Gizonezkoa / Hombre**

**Izena:** \_\_\_\_\_  
Nombre

**Jaioteguna:** \_\_\_\_\_  
Fecha nacimiento

**Jaiotze herrialdea:** \_\_\_\_\_  
Lugar de nacimiento

**Helbidea:** \_\_\_\_\_  
Dirección

**Herria:** \_\_\_\_\_  
Localidad

**Herrialdea:** \_\_\_\_\_  
Provincia

**P.K:** \_\_\_\_\_  
C.P

**Telefonoa** \_\_\_\_\_  
Teléfono

**Mugikorra:** \_\_\_\_\_  
Móvil

**E-posta:** \_\_\_\_\_  
E-mail

**Banku edo Aurrezki Kutxa:** \_\_\_\_\_  
Banco o Caja de Ahorros

**IBAN zenbakia (Banku kontua):** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

**Lantokia:** \_\_\_\_\_  
Empresa

**Enpresaren G.S.ko zenbakia:** \_\_\_\_\_  
Nº Seg. Soci I de la empresa

**Helbidea:** \_\_\_\_\_  
Domicilio

**Herria:** \_\_\_\_\_  
Localidad

**Lanbidea:** \_\_\_\_\_  
Profesión

**Kategoria** \_\_\_\_\_  
Categoría

**Lan-hitzarmena** \_\_\_\_\_  
Convenio

**Sindikatuak  
betetzeko** →  
A rellenar  
por el sindicato

**Kuota mota:**  
Tipo de cuota

**Arduraduna:**  
Responsable



**Pertsona Fisikoen Errenta gaineko Zergari buruz indarrean dauden Foru-Arauetan aurreikusten da langileen sindikatuak ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin daitekeela; errenta aitortzen hain betetze aldera, BERARIAZ ONARTZEN DUT, BAITA BAIMENA EMAN ERE, nire datuak sartzea ELA Konfederazio Sindikalak horretarako egiten duen adierazpen informatiboan, eta eskudun den Foru Ogasunari jakinaraztea; adierazpen horretan datuok besterik ez dira agertuko: Izen-abizenak, identifikazio fiskal zenbakia eta ordaindutako kuota sindikalaren zenbatekoa.**

**Inongo kasutan ez da aipatutako beste daturik emango, eta datu horiek fitxategi bakarretarako erabiliko dira, informazioak eragina izan dezan dagokion zergarengatik alegia.**

**Halaber, badakit emandako baimen hau ezeztatzea dela, Datu pertsonalen Babesari buruzko 15/1999 Legearen 7. artikulua araberako.**

Para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta, de las cuotas satisfechas a sindicatos de trabajadores, prevista en las vigentes Normas Forales del Impuesto de la Renta de las Personas físicas, **ACEPTO Y AUTORIZO EXPRESAMENTE** la inclusión de mis datos en la declaración informativa que la Confederación Sindical ELA realice a tal efecto y su comunicación a la Hacienda Foral competente, que contendrá exclusivamente: Nombre, Apellidos, nº de identificación fiscal, así como el importe de la cuota sindical satisfecha.

En ningún caso se cederán más datos que los señalados, ni se podrá alimentar con ellos otro fichero que no sea el correspondiente al tributo en que dicha información haya de surtir efectos.

Conozco asimismo el carácter revocable del presente consentimiento otorgado al amparo del art. 7 de la Ley 15/1999 sobre Protección de Datos de carácter personal.

**BAIMENTZEN DUT**  **AUTORIZO**

**EZ DUT BAIMENTZEN**  **NO AUTORIZO**

**Helbideratzeko agindurako eskabide-orrria sinatuz gero, ELAri baimena emango diozu, bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidali diezaizkion eta finantza erakundeari emango dio baimena, ELAren arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.**

**Zure eskubideak kontutan hartuta, finantza-erakundeak itzulketa egin behar dizu berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.**

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha de adeudo en su cuenta.

**BAIMENTZEN DUT**  **AUTORIZO**

**EZ DUT BAIMENTZEN**  **NO AUTORIZO**

**SINADURA**

FIRMA

**Izen abizenak**

Nombre y apellidos

**DATA:**

FECHA:

**NAN:**

DNI:

**Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.

# EGOITZAK / LOCALES

## **Bilbo**

Barrainkua 13

Tel.: 94 403 77 00

Fax: 94 403 77 11

## **Basauri**

Antonio Fernández z/g

Tel.: 94 405 58 88

Fax: 94 405 58 68

## **Barakaldo**

Gernikako Arbola 35-38

Tel.: 94 418 02 96

Fax: 94 418 93 17

## **Areeta**

Areetako etorbidea 2

Tel.: 94 602 04 50

Fax: 94 602 04 20

## **Durango**

Askatasun Etorbidea 5

Tel.: 94 621 76 80

Fax: 94 621 76 81

[ela.eus](http://ela.eus)

