

**Convenio Colectivo  
del Personal Laboral de la  
Diputación Foral de Bizkaia y del  
Instituto Foral de Asistencia Social**

**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

**2018-2019**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

**ela.eus**  

## ÍNDICE DEL TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL

### **Título Preliminar.— *De las disposiciones generales del convenio***

- 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.— Condiciones más beneficiosas
- Artículo 7.— Irrenunciabilidad
- Artículo 8.— Aplicación favorable
- Artículo 9.— Publicidad Convenio
- Artículo 10.— Conflictividad laboral
- Artículo 11.— Comisión Paritaria

### **Título Primero.— *Del régimen de la jornada de trabajo, descansos y fiestas, vacaciones, servicios extraordinarios, licencias del personal laboral***

#### **CAPÍTULO I.— *JORNADA DE TRABAJO***

- Artículo 12.— Tiempo de trabajo
- Artículo 13.— Calendario laboral
- Artículo 14.— Trabajo efectivo
- Artículo 15.— Margen de tolerancia y calendario flexible
- Artículo 16.— Trabajo a turno
- Artículo 17.— Pausa entre cada jornada
- Artículo 18.— Trabajo en período nocturno

#### **CAPÍTULO II.— *MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA JORNADA Y PERMISOS***

- Artículo 19. Flexibilidad horaria
- Artículo 20. Permiso por interés particular
- Artículo 21. Permiso de la mitad o de un tercio de la jornada completa

#### **CAPÍTULO III.— *DESCANSOS Y FIESTAS***

- Artículo 22
- Artículo 23
- Artículo 24
- Artículo 25.— Practicabilidad de la jornada

#### **CAPÍTULO IV.— *VACACIONES***

- Artículo 26
- Artículo 27
- Artículo 28
- Artículo 29
- Artículo 30
- Artículo 31
- Artículo 32
- Artículo 33
- Artículo 34
- Artículo 35
- Artículo 35 bis.— Permiso por Asuntos Particulares (art.48.k EBEP)

## CAPÍTULO V

Artículo 36.—Permiso por asuntos particulares por antigüedad

## CAPÍTULO VI.—SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 37.—Horas realizadas fuera de la jornada habitual

Artículo 38

Artículo 39

## CAPÍTULO VII.—CONCILIACIÓN, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 40

Artículo 41

Artículo 42

Artículo 43

Artículo 44

Artículo 45

Artículo 46

Artículo 47

Artículo 48.—Licencias por enfermedad o accidente

Artículo 49.—Licencia por riesgo en el embarazo.

Artículo 50.—Licencia por gestación y alumbramiento

Artículo 50 bis.—Permiso retribuido para el personal en estado de gestación

Artículo 51.—Licencia por paternidad

Artículo 52.—Licencia por lactancia

Artículo 53.—Licencia por adopción o acogimiento

Artículo 54.—Licencia por matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.

Artículo 55.—Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes o por intervención quirúrgica sin hospitalización —con reposo domiciliario—

Artículo 56.—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

Artículo 57.—Licencia por cuidado de menores o personas con discapacidad

Artículo 57 bis.—Acumulación de licencias de reducción de jornada.

Artículo 58.—Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual

Artículo 59.—Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal

Artículo 60.—Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal

Artículo 61.—Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico

Artículo 62.—Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o puesto de trabajo desempeñado

Artículo 63.—Licencia por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna

Artículo 64.—Permiso para pruebas selectivas y estudios para personal de carácter temporal

Artículo 65.—Licencia por asuntos propios

Artículo 65 bis.—Permiso parcialmente retribuido

- Artículo 66.—Licencia por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical
- Artículo 67.—Permiso por razón de violencia de género
- Artículo 68.—Nacimiento de hijos/as prematuros/as
- Artículo 69.—Cotizaciones a la Seguridad Social
- Artículo 70.—Otras
- Artículo 71.—Excedencias voluntarias y derechos

CAPÍTULO VIII.—*MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO*

Artículo 72

**Título Segundo.—*Del régimen de retribuciones del personal laboral***

CAPÍTULO I.—*RÉGIMEN GENERAL*

Sección Primera.—*Normas comunes*

- Artículo 73
- Artículo 74
- Artículo 75
- Artículo 76
- Artículo 77.—Conceptos retributivos e indemnizatorios
- Artículo 78.—Domiciliación de nóminas

Sección Segunda.—*Retribuciones básicas*

- Artículo 79
- Artículo 80.—Sueldo (S)
- Artículo 81.—Antigüedad (ANT)
- Artículo 82.—Pagas extraordinarias (PE)

Sección Tercera.—*Retribuciones complementarias*

- Artículo 83
- Artículo 84.—Complemento de destino
- Artículo 85.—Complemento específico
- Artículo 86.—Complemento de productividad (CP)
- Artículo 87.—Gratificaciones por servicios extraordinarios
- Artículo 88.—Complemento personal transitorio (CPT)
- Artículo 89.—Grado personal o Nivel de Complemento de Destino Consolidado

Sección Cuarta.—*Las indemnizaciones por razón del servicio*

- Artículo 90.—Indemnizaciones por razón de servicio

Sección Quinta

- Artículo 91.—Devengo y liquidación

CAPÍTULO II.—*RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL*

- Artículo 92.—Fijación retributiva

**Título Tercero.—*Primas de jubilación y renuncia, préstamos de consumo, seguros, y otras***

CAPÍTULO I.—*PRIMAS DE JUBILACIÓN Y RENUNCIA*

- Artículo 93
- Artículo 94.—Jubilación Parcial

Artículo 95.—Primas por jubilación voluntaria

Artículo 96.—Renuncia Incentivada.

CAPÍTULO II.—*PRÉSTAMOS DE DE CONSUMO, SEGUROS Y OTRAS*

Artículo 97.—Préstamos de consumo

Artículo 98.—Seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil.

Artículo 99.—Otras

**Título Cuarto.—*Acceso y movilidad, funciones de superior categoría, medidas de profesionalización del personal y reconocimiento de compatibilidad, medidas en favor de la creación y reparto del empleo, e igualdad***

CAPÍTULO I.—*ACCESO Y MOVILIDAD*

Artículo 100.—Selección de personal

Artículo 101.—Provisión de puestos de trabajo

CAPÍTULO II.—*FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA*

Artículo 102

CAPÍTULO III.—*MEDIDAS DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD*

Artículo 103.—Fomento de la promoción interna

Artículo 104.—Funcionarización del personal laboral

Artículo 105.—Sistemas de contratación temporal

Artículo 106.—Reconocimiento de Compatibilidad

CAPÍTULO IV.—*MEDIDAS EN FAVOR DEL EMPLEO*

Artículo 107

CAPÍTULO V.—*IGUALDAD*

Artículo 108.—Políticas de Género

**Título Quinto.—*De la salud del personal empleado PÚBLICO, 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 109.—Plan de Prevención de Riesgos Laborales

CAPÍTULO II.—*COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD*

Artículo 110.—Derechos y obligaciones

Artículo 111.—Comités de seguridad y salud.

Artículo 112.—Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

Artículo 113.—Delegados y delegadas de prevención.

Artículo 114.—Competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención.

Artículo 115

Artículo 116

Artículo 117

Capítulo III.—*Actividades tóxicas, penosas y peligrosas*

Artículo 118.—Conceptuación

Artículo 119.—Actividades penosas

Artículo 120.—Actividades tóxicas

Artículo 121.—Actividades peligrosas

Artículo 122

Artículo 123

Artículo 124

CAPÍTULO IV

Artículo 125.—Revisiones médicas

CAPÍTULO V

Artículo 126.—Otras

**Título Sexto.—*Del régimen de ejercicio del derecho de sindicación, acción sindical, representación, participación, reunión y negociación colectiva del personal laboral***

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

Artículo 127

Artículo 128

Artículo 129

Artículo 130

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

Artículo 131

Sección Primera.—*Configuración y ámbito de la acción sindical*

Artículo 132

Artículo 133

Sección Segunda.—*Secciones sindicales en general*

Artículo 134

Artículo 135

Artículo 136

Artículo 137

Sección Tercera.—*Afiliados y afiliadas de las secciones sindicales*

Artículo 138

Artículo 139

Sección Cuarta.—*Delegados y delegadas sindicales*

Artículo 140

Artículo 141

CAPÍTULO III.—*DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL*

Sección Primera.—*Niveles y órganos de representación*

Artículo 142

Sección Segunda.—*Garantías, facultades, capacidad y competencias*

Artículo 143.—Garantías y facultades

CAPÍTULO IV.—*DEL DERECHO DE REUNIÓN DEL PERSONAL LABORAL*

Artículo 144

Artículo 145

CAPÍTULO V.— *DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL*

Artículo 146

Artículo 147

Artículo 148

**Título Séptimo.— *Régimen disciplinario del personal laboral***

Artículo 149

**Disposiciones adicionales**

Primera.

Segunda.—Retribuciones por trabajos nocturnos, festivos y horas extraordinarias así como retribución por experiencia.

Tercera.—Retribución durante la licencia por enfermedad

Cuarta.—Sistemas de Resolución de conflictos

Quinta.—Jubilación parcial y contrato de relevo

Sexta.—Absentismo laboral

Séptima.

**Disposiciones transitorias**

Primera.—Formación continua

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

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

Cuarta.—Licencia para gestiones personales computables

Quinta.—Adecuaciones normativas al Convenio.

Sexta.—Plazos

**Disposición final**

Única.—Eficacia del Convenio

# TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL 2018-2019

## TÍTULO PRELIMINAR DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO

### **Artículo 1. — Objeto, ámbito funcional y territorial**

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

### **Artículo 2. — Ámbito Personal**

1. El presente Convenio afectará al personal laboral de la Diputación Foral y del IFAS, que se halle incluido en la siguiente relación:

- a) Los y las que ocupen plazas como personal laboral fijo en las respectivas plantillas orgánicas de cada Entidad Foral.
- b) Los y las contratados/as temporalmente en régimen de derecho laboral, 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.

2. No afectará este Convenio al personal laboral de los Entes Forales que se halle incluido en la siguiente relación:

- a) Los y las contratados/as en prácticas y para la formación.
- b) Los y las contratados/as al amparo de convenios suscritos con otras Entidades que financien en todo o en parte las contrataciones.

### **Artículo 3. — Ámbito temporal. Vigencia y prórroga**

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

2. La duración del presente Convenio alcanzará los años 2018 y 2019.

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

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

### **Artículo 4. — Objeto**

El Convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia e IFAS.

### **Artículo 5. — Carácter**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio 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.

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

### **Artículo 6. — Condiciones más beneficiosas**

Podrán mantenerse determinadas condiciones que superen el convenio y reconocidas con anterioridad al mismo, sin perjuicio del posible carácter congelable, absorbible y compensable de las citadas mejoras.



### **Artículo 7. — Irrenunciabilidad**

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte del personal laboral de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio.

Asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para el personal laboral.

### **Artículo 8. — Aplicación favorable**

Todas las condiciones establecidas en el Convenio, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para el personal laboral.

### **Artículo 9. — Publicidad del Convenio**

El presente Convenio será publicado en la intranet de la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS.

### **Artículo 10. — Conflictividad laboral**

Antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía del dialogo dentro de la propia Institución.

### **Artículo 11. — Comisión Paritaria**

1. Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria. Dicha Comisión entenderá, asimismo, de lo relativo a otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en el ámbito del Convenio.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por igual número de miembros titulares en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, Administración y representación sindical asegurándose al menos un/a representante por cada organización sindical firmante. Igualmente, ambas podrán nombrar un/a asesor/a.

3. Todas las cuestiones descritas en el número 1.º serán sometidas con carácter previo a la Comisión Paritaria.

4. La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de siete días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes.

El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

5. Para que las sesiones de la Comisión Paritaria puedan celebrarse válidamente será precisa la asistencia de, por lo menos, el 50% de los y las vocales de cada una de las representaciones, así como la del/a Secretario/a o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.

6. Los Acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán con la conformidad de al menos el 50% del total de vocales de cada una de las partes, pudiendo los disidentes de entre éstos formular voto particular que será discutido antes de la adopción del acuerdo en cuestión.

7. De cada sesión y al finalizar la misma el/la secretario/a de la Comisión extenderá la correspondiente acta en que harán de constar el lugar, la fecha y horas de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de los y las presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de la totalidad de asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.

TÍTULO PRIMERO  
**DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS  
Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS,  
LICENCIAS DEL PERSONAL LABORAL**

CAPÍTULO I  
**JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 12. — *Tiempo de trabajo***

El horario anual de la Diputación Foral de Bizkaia y el 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 13. — *Calendario laboral***

1. Los calendarios laborales conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerán en la Entidades respectivas, negociándose con los y las representantes del personal laboral, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo.

2. Una vez fijada en cada Entidad la distribución de su jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los 14 días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria del personal laboral 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 14. — *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 laboral fijo 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 15. — *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 acordado entre la representación del personal laboral y la entidad respectiva, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

#### **Artículo 16. — Trabajo a turno**

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Diputación Foral y del IFAS que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación sindical o del personal y la Entidad respectiva.

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

#### **Artículo 17. — Pausa entre cada jornada**

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

#### **Artículo 18. — Trabajo en período nocturno**

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

2. 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 CONCILIACIÓN EN LA JORNADA Y PERMISOS**

#### **Artículo 19. — 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 20. — 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.

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, así como los trabajadores hijos discontinuos) 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 21. — Permiso de la mitad o de un tercio de la jornada completa**

El empleado/a público/a 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 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.

## CAPÍTULO III DESCANSOS Y FIESTAS

### **Artículo 22**

Los y las empleados/as en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos 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 23**

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

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera 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 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 24**

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 del personal laboral.

### **Artículo 25. — Practicabilidad de la jornada**

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

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

## CAPÍTULO IV VACACIONES

### Artículo 26

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.

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 27

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 funcionarial por fallecimiento si, 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 personal laboral 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 personal laboral sea el fallecimiento de éste, 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 28

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 29

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 empleado/a podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

### Artículo 30

El personal laboral tendrá 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 laboral.

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.

### **Artículo 31**

En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador o una trabajadora laboral 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 32**

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 33**

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas correspondan. En el caso de que los trabajadores y trabajadoras 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 laboral.

### **Artículo 34**

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 — 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 Entidad, por necesidades del servicio, modifíquese la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal laboral 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.

### **Artículo 35**

Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el personal laboral, 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 35 bis. — Permiso por Asuntos Particulares (artículo 48.k EBEP)**

1. El personal laboral 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 periodo de prestación de servicio, en jornadas completas, de acuerdo a la jornada normalizada, si bien se posibilitará su disfrute en horas, apli-

cándose 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.

## CAPÍTULO V

### **Artículo 36.— Permiso por Asuntos Particulares por Antigüedad**

1. El personal laboral 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 periodo 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.

## CAPÍTULO VI

### **SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

### **Artículo 37.— 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 empleado/a 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 laboral, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes.

### **Artículo 38**

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 de la Entidad, totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual tanto al personal laboral 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 39**

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 empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe/a inmediato/a, 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.

## **CAPÍTULO VII**

### **CONCILIACIÓN, LICENCIAS Y PERMISOS**

#### **Artículo 40**

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 laboral en situación administrativa de servicio activo pleno tendrá derecho a licencia por los motivos siguientes:

- A) Por enfermedad o accidente.
- B) Por eventos familiares consistentes en:
  - Gestación, 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) 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 el 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 temporal.
- 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 trabajador o de la trabajadora, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el trabajador o trabajadora público/a, siempre que esta condición resulte acreditada.

#### **Artículo 41**

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 42**

1. La concesión de licencias corresponderá al órgano correspondiente 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 laboral que disfrute la licencia, no produzca detrimento al servicio.

2. Con carácter general, y salvo excepciones establecidas al efecto, cuando dos licencias y/o 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 43**

1. El disfrute de las licencias, contempladas en el número 2 del Artículo 40, correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para el personal laboral, 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 44**

1. La concesión de licencias, contempladas en el número 3 del Artículo 40, 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 laboral puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

#### **Artículo 45**

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 46**

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias por parte del personal laboral, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos expresamente en este Convenio, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

#### **Artículo 47**

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

#### **Artículo 48.— Licencias por enfermedad o accidente**

1. Los trabajadores y las trabajadoras, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Diputación Foral de Bizkaia 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 y el IFAS en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad por contingencias comunes, al personal laboral 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 laboral 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 proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados.

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal laboral 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 personal laboral que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

#### **Artículo 49. – Licencia por riesgo en el embarazo**

Cuando 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 empleada pública 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 50. – 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 trabajadora 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 trabajadora al/a la titular del Departamento competente en materia de Función 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 trabajadora se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también me-

diante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

#### **Artículo 50 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 51.— Licencia por paternidad**

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

La licencia (entendida como la suma de la suspensión contractual por paternidad más la licencia por paternidad) 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, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días naturales en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

#### **Artículo 52.— Licencia por lactancia**

1. El personal laboral 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 éste derecho.

3. El personal laboral 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 53.— 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 54.— *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 laboral 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 el personal laboral 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 laboral, 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 de residencia habitual del personal laboral.

**Artículo 55.— *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 laboral 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 laboral 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 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 km del lugar de residencia habitual del personal laboral.

**Artículo 56.— *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 trabajador o trabajadora 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 2.º 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 regirá por la normativa de cumplimiento de control horario vigente en cada momento.

**Artículo 57.— *Licencia por cuidado de menores o personas con discapacidad***

1. El/la empleado/a 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 (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 empleados y empleadas 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 co-

rrespondiente 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 la persona empleada pública, 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 trabajadores/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 la persona empleada pública, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

#### **Artículo 57 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 Reducción Acumulada solicitada a todos los efectos.

#### **Artículo 58. — Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza a un nuevo domicilio habitual por un/a trabajador o trabajadora, 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 59. — 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 laboral 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 Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- a) Expedición y renovación del DNI, 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 laboral 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 la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá pasar el personal laboral afectado a la situación de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el personal laboral, 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 60. — *Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal***

1. El personal laboral que ejerza funciones de representación sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar de las siguientes licencias:
- A) Uno (1) o dos (2) Delegados o Delegadas Sindicales de cada Sección Sindical, según proceda con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 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 trabajadores y trabajadoras, los Delegados y Delegadas de la Sección sindical respectiva, a que se refiere el Artículo 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 del Comité de Empresa 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 del Comité de Empresa 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 a reuniones por ésta 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.  
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 laboral que forme parte de la Comisión 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 personal.

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 del Comité de Empresa 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 presenten sus servicios las y los miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas 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 laboral al Comité de Empresa 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 laboral que hubiese aportado sus créditos de horas para posibilitar el referido derecho y a EUDEL, quienes a su vez lo comunicarán al personal laboral 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 61.—*Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico***

1. El personal laboral tiene derecho a licencia 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 laboral 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 personal laboral 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/as políticos/as, hermanos o hermanas y hermanos o hermanas políticas, así como a fa-

miliarios 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 trabajador/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 trabajadoras embarazadas tienen derecho a licencia para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

#### **Artículo 62. — *Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con el 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 realizasen 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.

#### **Artículo 63. — *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 el puesto de trabajo desempeñado: podrá concederse licencias al personal laboral 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 Cuarta del presente Convenio.

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 64. — *Permiso para pruebas selectivas y estudios para personal de carácter temporal***

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 resto de personal temporal 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 servicio —siempre que se presente a dicha convocatoria—. El derecho será único por cada convocatoria y mientras permanezca en esa categoría y Entidad.

El permiso podrá solicitarse a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» 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 temporal 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.

Únicamente a los efectos previstos en los apartados 1 y 3, tendrá también la consideración de personal empleado público de carácter interino el/la relevista del contrato de relevo.

#### **Artículo 65. — 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.

#### **Artículo 65 Bis. — Permiso parcialmente retribuido**

1. A partir de los 58 años el personal laboral fijo podrá 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 empleado/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 jornada completa y en el último medio año librarán.

Durante estos cinco (5) años, el personal laboral fijo 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, el personal laboral fijo, trascurridos quince (15) años de desempeño y por una (1) sola vez, podrá 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 personal laboral fijo 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, el personal laboral fijo permanecerá en situación de servicio activo y ese tiempo le será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos, así como se le reservará la plaza y destino definitivo en su caso.

#### **Artículo 66.—*Licencia por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical***

1. Podrá concederse licencias al personal laboral por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposium, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical. En todo caso, los afiliados de las Secciones Sindicales dispondrán 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 la Central Sindical a que pertenezcan, que deberán comunicarlo a la Diputación Foral o al IFAS, con al menos, cuarenta y ocho 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 laboral 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 laboral público no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de instancia o de inscripción, que correrán a cargo del/la interesado/a.

#### **Artículo 67.—*Permiso por razón de violencia de género***

Las faltas de asistencia totales o parciales de las personas trabajadoras 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 mediare 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 68.—*Nacimiento de hijos/as prematuros/as***

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

Además del permiso actualmente existente, tendrá derecho a reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

### **Artículo 69.— 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 70.— Otras**

1. Licencia de hasta cinco (5) días hábiles anuales, ya sean consecutivos o alternos con el 50% de las 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 laboral fijo 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) 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 71.— 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 valerse 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 empleados y empleadas que se acojan a dicha excedencia se producirán en día laborable, entendiendo 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.

##### *Excedencia por razón de violencia de género*

Las empleadas fijas o temporales de cobertura de vacante 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 personal temporal con cobertura de vacante, este derecho será ejercitable únicamente por aquellas personas temporales que ocupen una plaza vacante y mientras dure dicha temporalidad.

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 72

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.
- 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 LABORAL

CAPÍTULO I  
RÉGIMEN GENERAL

SECCIÓN PRIMERA  
NORMAS COMUNES

**Artículo 73**

1. El personal laboral sólo será remunerado por las Entidades respectivas según los conceptos, y en las cuantías que se determinan en el presente Convenio.

2. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el presente convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías, emisiones de dictámenes e informes.

3. Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de la Entidad respectiva.

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

**Artículo 74**

A aquel personal laboral 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 en la Entidad respectiva, se le garantizará la percepción de sus retribuciones proporcionalmente a la reducción de la jornada. Asimismo, para aquellos que, una vez aprobada la jornada o jornadas de trabajo anuales, solicitaran, de forma individual o en grupo, una disminución de la misma, su autorización conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones anuales.

**Artículo 75**

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

**Artículo 76**

Las cuantías de cada puesto de trabajo, serán de público conocimiento para todo el personal al servicio de la respectiva Entidad, así como para los y las representantes sindicales.

**Artículo 77. — *Conceptos retributivos e indemnizatorios***

Las retribuciones que puede percibir el personal laboral foral, son básicas y complementarias, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título y conforme a los siguientes conceptos retributivos:

1. *Son retribuciones básicas:*
  - a) El sueldo.
  - b) Los trienios.
  - c) Las pagas extraordinarias.



2. *Son retribuciones complementarias:*
  - a) El complemento de destino.
  - b) El complemento específico.
  - c) El complemento de productividad.
  - d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.
  - e) Indemnizaciones por razón del servicio.

#### **Artículo 78. — Domiciliación de nóminas**

1. El personal laboral, 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 laboral 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 podrán la Diputación Foral o el IFAS efectuar la domiciliación de haberes de los y las empleados/as a su servicio sin contar con la autorización expresa, escrita e individual de los mismos, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

### SECCIÓN SEGUNDA RETRIBUCIONES BÁSICAS

#### **Artículo 79**

Las retribuciones básicas del personal laboral de la Diputación Foral y del IFAS consistirán en el Sueldo (S), los Trienios o Antigüedad (ANT) y las Pagas Extraordinarias (PE).

#### **Artículo 80. — Sueldo (S)**

1. El sueldo que corresponda a cada uno de los grupos a que se refiere el presente artículo será igual en todas las Entidades. La cuantía del sueldo del personal laboral del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.

2. A estos efectos, los sueldos de las categorías profesionales se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos de clasificación:

- Grupo A: Título universitario de grado.
  - Subgrupo A1.
  - Subgrupo A2.
- Grupo B: Título de Técnico Superior.
- Grupo C:
  - Subgrupo C1: Título de Bachiller o Técnico.
  - Subgrupo C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Agrupaciones Profesionales (no se exige ninguna titulación).

#### **Artículo 81. — Antigüedad (ANT)**

1. La antigüedad del personal laboral al servicio de la Diputación Foral y el IFAS retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto se expresará en trienios.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de personal laboral como de personal contratado

en régimen de derecho administrativo, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al grupo de clasificación al que el empleado público pertenezca.

### **Artículo 82. — Pagas extraordinarias (PE)**

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se percibirán en los meses de junio y diciembre.

## SECCIÓN TERCERA RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

### **Artículo 83**

1. *Son retribuciones complementarias:*
  - a) El complemento de destino.
  - b) El complemento específico.
  - c) El complemento de productividad.
  - d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

### **Artículo 84. — Complemento de destino**

1. Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.
2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
3. Los intervalos de niveles del personal laboral comprendidos en los grupos de clasificación, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, serán las siguientes:

Grupo	Mínimo	Máximo
A1	21	30
A2	17	26
C1	14	22
C2	11	19
Agrupación Profesional (Grupo E)	8	16

4. Los órganos de gobierno de cada entidad, fijarán en los distintos puestos de trabajo el nivel de complemento de destino que corresponda a cada uno de ellos.

### **Artículo 85. — Complemento específico**

Será único para cada puesto de trabajo que lo tenga asignado y retribuirá las condiciones de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad o festividad.

Su cuantía se determinará anualmente por el órgano competente de cada entidad, teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo antes citadas y siempre que éstas se den, siendo por tanto modificable en el momento en que varíen todas o alguna de las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de su asignación.

Se abonará dicho complemento específico en forma de cantidades iguales todos los meses.

### **Artículo 86. — Complemento de productividad (CP)**

Es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el/la empleado/a público/a desempeña su puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios generales que reglamentariamente se establezcan.

Su cuantía se determinará globalmente dentro de cada programa de gasto, correspondiendo al órgano competente la concreción individual de las cuantías y de los trabajadores y las trabajadoras que merezcan su percepción, de acuerdo con los criterios que se establezcan y previo informe del órgano de representación del personal.

#### **Artículo 87. — Gratificaciones por servicios extraordinarios**

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación.

2. Asimismo se retribuirán a través de éste concepto los trabajos realizados en condiciones tóxicas, penosas, peligrosas y en período nocturno o festivo, cuando dichas circunstancias sean esporádicas y no inherentes al puesto de trabajo. Su abono se realizará de acuerdo con las cuantías de la Disposición Adicional 2.<sup>a</sup>.

No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubieran sido ponderadas dichas circunstancias.

#### **Artículo 88. — Complemento personal transitorio (CPT)**

Si, como consecuencia de la aplicación del sistema retributivo previsto en este Convenio, se produjera una minoración sobre las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo, el personal laboral afectado tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que podrá tener carácter absorbible.

#### **Artículo 89. — Grado personal o Nivel de Complemento de Destino Consolidado**

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento en favor del personal laboral, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado o nivel consolidado. A estos efectos el grado se adquiere por la adscripción con carácter permanente a un puesto de trabajo durante dos años continuados.

### SECCIÓN CUARTA

#### LAS INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

#### **Artículo 90. — Indemnizaciones por razón de servicio**

El personal laboral tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio en forma análoga a lo establecido reglamentariamente por el Gobierno Vasco para el personal incluido en su ámbito de aplicación, así como mediante la normativa elaborada por la Diputación para su personal.

### SECCIÓN QUINTA

#### **Artículo 91. — Devengo y liquidación**

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del personal laboral referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

- a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre éste y el anterior.
- b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativo distinta de la de servicio activo.

- c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación del personal laboral sujeto a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.
2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

## CAPÍTULO II RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

### **Artículo 92.— Fijación retributiva**

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 legislatura.

#### 1.2. *Año 2019*

Incremento retributivo anual y un porcentaje en productividad en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la presente legislatura, 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 2018 y 1.2 para 2019 tendrán como garantía el porcentaje retributivo máximo —fijo y variable— que, por normativa básica, se pueda fija —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 92.1 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 92.4 del texto del Convenio 2014/2015.

1.4.2. Año 2019: Abono del porcentaje restante hasta completar el total del compromiso recogido en el artículo 92.4 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.

## TÍTULO TERCERO

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

#### CAPÍTULO I

#### PRIMAS DE JUBILACIÓN Y RENUNCIA

#### **Artículo 93**

1. Para el cálculo de las indemnizaciones del Plan de Recursos Humanos o las que se establezcan en el presente Convenio, 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 período 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 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 Convenio 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. Con la finalidad de la mejora de la estabilidad del empleo, el sostenimiento del mismo y la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras, las partes acuerdan que el personal laboral 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.

#### **Artículo 94. — Jubilación parcial**

La Diputación Foral de Bizkaia se compromete a aplicar la jubilación parcial en su ámbito de relaciones laborales y para su personal laboral fijo que así lo solicite y reúna las condiciones exigidas para esta modalidad de jubilación por la Ley General de la Seguridad Social simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo.

#### **Artículo 95. — Primas por jubilación voluntaria**

1. 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 acce-

der a la jubilación ordinaria de la Seguridad Social con pensión contributiva, salvo para el personal laboral fijo que se acoja a la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo y que en su caso, al causar derecho a la pensión contributiva de jubilación a partir de los 61 años, se le aplicará la misma escala del presente artículo pero limitándola hasta los 48 meses de antelación. Salvo para este caso, las primas se remiten a las del Plan de RRHH.

2. El personal laboral fijo 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.

3. 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.

4. La cuantía de la prima de jubilación parcial con contrato de relevo y por tanto puede causar derecho a la pensión contributiva de jubilación a partir de los 61 años, se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales.—entendidas éstas, como el precio del último puesto de trabajo desempeñado durante al menos un año más la antigüedad, y en el régimen de dedicación del último año— prorrateándose por meses completos —entre los diferentes tramos— dicha retribución:

- Premio de dos (2) mensualidades de la retribución —entendidas éstas, como el precio del puesto de trabajo más la antigüedad— del personal laboral, que se jubile en los tres (3) primeros meses al de comienzo de su período de jubilación voluntaria.
- Asimismo, se establecen los siguientes Premios, entendidas las «mensualidades de retribución» como el precio del puesto de trabajo más la antigüedad:
  - Faltando 48 meses: Catorce (14) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios —partir del 10.º, inclusive— en la DFB.
  - Faltando 36 meses: Nueve (9) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios —partir del 10.º, inclusive— en la DFB.
  - Faltando 24 meses: Ocho (8) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios —partir del 10.º, inclusive— en la DFB.
  - Faltando 12 meses: Cuatro (4) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios —partir del 10.º, inclusive— en la DFB.

#### **Artículo 96.— Renuncia Incentivada**

La Renuncia Incentivada será aplicable al personal laboral fijo 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 con una antelación máxima de 3 meses y mínima de 2 meses.

El personal laboral fijo 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 CONSUMO, SEGUROS Y OTRAS

**Artículo 97.— Préstamos de consumo**

Los y las trabajadoras/as podrán percibir anticipos, que serán concedidos a criterio de la Entidad y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

1. La Comisión 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 laborales, representantes designados/as por el Comité de Empresa, al menos uno/a por cada organización sindical acreditada en la Diputación Foral de Bizkaia y el 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 dos Centrales Sindicales o la parte de la Administración.

3. **A)** Los/as trabajadores/as que ocupen plazas como laborales fijos o siendo fijos no obstante se hallan en excedencia en la Diputación por haber sido nombrado personal interino de la propia Diputación o tienen un contrato temporal hasta cobertura de vacante en el IFAS, 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) 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 Arquitectos, 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 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 comprometiendo 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 laboral fijo que se halla en excedencia en la Diputación por haber sido nombrado interino propio o tener un contrato temporal hasta la cobertura definitiva en el IFAS y que se rigen por el apartado anterior, el personal laboral con contrato temporal hasta la cobertura definitiva de la vacante así como los y las contratadas resultantes del contrato de relevo, con antigüedad mínima de un año y siempre que la duración de su relación contractual permita el reintegro, podrán percibir anticipos de hasta tres mensualidades, según se señala en los anteriores conceptos.

Este personal laboral temporal 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:

Hilekoen kopurua Número de mensualidades	Itzultzeko epea (hilabeteak) Plazo de devolución (meses)				
	1. aukera Opción 1	2. aukera Opción 2	3. aukera Opción 3	4. aukera Opción 4	5. aukera Opción 5
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

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 98.— Régimen de aseguramiento**

El personal laboral 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 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 laboral 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 99.— 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 obligación inexcusable de comunicar de forma inmediata a las personas responsables del área del que dependa 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 hija o hijo —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 primer hijo, 73 euros por el segundo hijo y 88 euros por el tercer hijo, teniendo en cuenta que dicho abono no sería efectivo en los meses en que no se trabaja por no hallarse en servicio activo o por inexistencia de vínculo contractual (según modalidades y duración del contrato laboral).

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 dentro del periodo contractual 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

### **ACCESO Y MOVILIDAD, FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA, MEDIDAS DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD, MEDIDAS EN FAVOR DE LA CREACIÓN Y REPARTO DEL EMPLEO, E IGUALDAD**

#### CAPÍTULO I

#### **ACCESO Y MOVILIDAD**

#### **Artículo 100.— Selección de personal**

1. El ingreso en la Diputación Foral y en el IFAS se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición ú Oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, méritos y capacidad así como el de publicidad.

2. La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se negociará con la representación del personal.

3. En los Tribunales de selección figurará como miembro un/a representante del personal designado por la representación sindical.

4. 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.

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

#### **Artículo 101.— Provisión de puestos de trabajo**

A) La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por alguno de estos sistemas:

A.1. *Concurso de méritos*: Será el sistema normal de provisión.

El personal laboral que acceda a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo o prevista en las mismas que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se llevará a cabo, previo expediente instruido al efecto e informe del órgano de representación del personal, mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento.

A.2. *Libre designación*: Se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo así determinados en las relaciones de puestos de la Entidad.

El personal laboral adscrito a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional.

### A.3. *Adscripción provisional:*

- a) En los casos de adscripción provisional del personal laboral a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, éste percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.
- b) Cuando esta adscripción provisional se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, la persona interesada percibirá, mientras permanezca en tal situación, un Complemento Transitorio por la diferencia. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia de la persona interesada e informe del órgano de representación del personal.

A.4. Corresponde realizar la adscripción a puestos de trabajo al/a la titular del Departamento competente en materia de Función Pública u órgano competente del IFAS.

B) Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

C)

C.1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

- a) Denominación, localización, nivel y complemento específico del puesto.
- b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo, y
- c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.

C.2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un/una representante del personal, designado por la representación sindical.

C.3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

D) El personal laboral que obtenga un puesto mediante concurso, no podrá tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes.

## CAPÍTULO II

### **FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA**

#### **Artículo 102**

1. La realización de funciones de superior categoría, a las del puesto de trabajo al que se halla adscrito el personal laboral, requerirá necesariamente autorización del/ de la titular del Departamento competente en materia de Función Pública o del órgano competente del IFAS.

2. En ningún caso el personal laboral que realice funciones de superior categoría adquirirá ésta si no es por el procedimiento establecido en el Capítulo III de este Título.

## CAPÍTULO III

### **MEDIDAS DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD**

#### **Artículo 103.— *Fomento de la promoción interna***

1. El personal laboral podrá acceder, mediante promoción interna a categorías del grupo inmediatamente superior al que pertenezca, o del mismo Grupo. A estos efectos 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 míni-

mo de un 33% y un máximo de un 50%, salvo las medidas especiales derivadas del Plan de Recursos Humanos vigentes en el momento.

2. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal empleado público deberá hallarse en situación de servicio activo o excedencia forzosa, haber completado dos años de servicios en el mismo como contratado laboral indefinido en su categoría actual, y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso a la categoría a la que se pretende ingresar.

3. El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de Oposición o Concurso-Oposición y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la categoría 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 categoría de procedencia.

4. El personal laboral que acceda por el sistema de promoción interna a otra categoría profesional, será adscrito provisionalmente a puestos de trabajo vacantes propios de aquél, hasta tanto obtenga destino definitivo mediante concurso o libre designación.

#### **Artículo 104. — 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 de procesos selectivos de libre concurrencia, conforme a los requisitos establecidos al efecto.

#### **Artículo 105. — Sistemas de contratación temporal**

1. 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 la formalización de contratos de trabajo temporales o de sustitución.

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 Convenio, los contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce (12) meses, dentro de un período de dieciocho (18) meses, dentro del cual se podrán formalizar los mismos.

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.

A tal efecto, y para el nombramiento de personal contratado relevista por contrato relevo se utilizarán las bolsas de interinidad de vacante, teniendo esa consideración a todos los efectos, siempre que pueda conjugarse con la situación jurídica de la persona relevada.

##### **2. Contratos de inserción**

Como regla general, no se utilizarán este tipo de contratos.

En el supuesto de su aplicación —por considerarse de interés, y siempre que puedan ser generadores de empleo—, se utilizarán con limitaciones y siempre con una serie de requisitos (Ejecución de obras o servicios de interés general o social y retribución con-

forme a la fijada en el convenio sectorial); adquiriéndose por las instituciones firmantes el compromiso del cumplimiento de las garantías laborales, y de seguridad, así como en cuanto a prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 106.— Reconocimiento de compatibilidad**

La concesión de compatibilidad, en los casos en que legalmente proceda, requerirá informe del órgano de representación del personal.

## CAPÍTULO IV

### MEDIDAS EN FAVOR DEL EMPLEO

#### **Artículo 107**

##### 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 37.1.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.
- Convocatorias de Bolsas de Trabajo temporal, tanto en la DFB como en el IFAS, en aquellas categorías de puestos que sean necesarias.

##### c) *Estabilización de plantillas*

- 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 Convenio, 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 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 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 V

### IGUALDAD

#### **Artículo 108.— 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 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 EMPLEADO PÚBLICO, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN, LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS, LAS REVISIONES MÉDICAS Y OTRAS**

#### CAPÍTULO I

#### **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **Artículo 109. — *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 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 110.— *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 deba 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.

### **Artículo 111.— *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 Local, Foral y de sus respectivos Organismos Autónomos, promoviéndose 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 112.— *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 113.— *Delegados y Delegadas de Prevención***

1. Los delegados y las delegadas de Prevención son los y las representantes del personal laboral con funciones 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 Local, Foral y en sus Organismo Autónomos, 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 114.— *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 empleado público 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 115**

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 116**

Los Comités o Subcomités de Seguridad y Salud, por unanimidad de los y 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 a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

#### **Artículo 117**

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 118.— *Conceptuación***

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal laboral, 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 119.— *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 120.— *Actividades tóxicas***

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evaluación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

#### **Artículo 121.— *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.

#### **Artículo 122**

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.

#### **Artículo 123**

Los trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad deberán cuantificarse en el proceso de valoración de los puestos de trabajo a efectos de que su retribución se incluya en el Complemento Específico.

## Artículo 124

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 conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Los Entes Forales vendrán obligados a proporcionar al personal laboral que preste 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 psicológicos.
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 estas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad. En el plazo de un mes a partir de la constitución de los Comités, éstos deberán comenzar el análisis del contenido del estudio y su planing 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 125. — *Revisiones médicas*

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio 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 todo el personal laboral, afectado 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.

**Artículo 126.— 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 correspondiente. Si dicha adaptación, conllevase un cambio de puesto de trabajo, el mismo se realizaría 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 RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN,  
ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN  
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL**

CAPÍTULO I

**DEL DERECHO A LA SINDICACIÓN DEL PERSONAL LABORAL:  
CONTENIDO Y PROTECCIÓN DEL MISMO**

**Artículo 127**

El personal laboral 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 128**

1. A los fines del artículo anterior, el personal laboral podrá afiliarse libremente a las Centrales Sindicales 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 129**

Se protegerá adecuadamente al personal laboral a su servicio contra todo acto anti-sindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo que se dirija a impedir la afiliación o participación en las actividades propias de una central sindical o a conseguir que cause baja en la misma.

**Artículo 130**

Los derechos reconocidos al personal laboral en este título, se ejercitarán 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 131.— *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 laboral fijo.

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 132**

El personal laboral 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 Convenio.

**Artículo 133**

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.

SECCIÓN SEGUNDA  
**SECCIONES SINDICALES EN GENERAL**

**Artículo 134**

El personal laboral 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 135**

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, éstas 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 en las elecciones sindicales celebradas en la Diputación Foral de Bizkaia o que poseen ese mismo porcentaje de afiliación en relación con el personal laboral al servicio de la Entidad.

### **Artículo 136**

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 laboral 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 trabajadores y las trabajadoras.
- 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.

### **Artículo 137**

Fijación de los criterios de inclusión en los colegios electorales del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras en relación con los grupos de cotización del Instituto Nacional de la Seguridad Social (Anexo) —Colegio de Técnicos/as y Administrativos/as: Grupo 1 a 7, y Colegio de especialistas y no cualificados/as: Grupo 8 al 11—.

## SECCIÓN TERCERA

### **AFILIADOS Y AFILIADAS DE LAS SECCIONES SINDICALES**

### **Artículo 138**

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/as, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

### **Artículo 139**

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) 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 140**

En las secciones sindicales acreditadas se podrá designar por la Central Sindical respectiva un/a o varios/as delegados o delegadas sindicales de conformidad con la legislación vigente.

### **Artículo 141**

Los delegados y delegadas sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados/as los delegados y delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

- b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene.
- c) Ser oídos/as por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal laboral en general y al personal afiliado 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.

### CAPÍTULO III

## DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

### SECCIÓN PRIMERA

#### NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

#### Artículo 142

La representación colectiva del personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia se ejercerá a través de su Comité de Empresa, el cual tendrá las siguientes facultades:

- a) Recibir información sobre la política de personal de la Entidad.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Entidad sobre las siguientes materias:
  - 1) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - 2) Planes de formación de personal.
  - 3) 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 trabajador o trabajadora 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 éste 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.



SECCIÓN SEGUNDA  
GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS

**Artículo 143.— Garantías y facultades**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías señaladas para los delegados y las delegadas sindicales en el artículo 141 del presente Convenio.

CAPÍTULO IV  
DEL DERECHO DE REUNIÓN DEL PERSONAL LABORAL

**Artículo 144**

El personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

**Artículo 145**

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.
  - El Comité de Empresa.
  - cualesquiera empleados/as públicos/as siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.
- b) 14 horas para reuniones de los y las empleados/as públicos/as 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 LABORAL

**Artículo 146**

El personal laboral 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 147**

A fin de posibilitar la participación del personal laboral en la determinación de sus condiciones de trabajo, se constituirá una Comisión Negociadora en la que estarán presentes los y las representantes de la Entidad Foral y las organizaciones sindicales acreditadas en la misma.

**Artículo 148**

El funcionamiento de la Mesa de Negociación se ajustará a su Reglamento, acordado y negociado y aprobado por la Diputación Foral mediante Decreto Foral.

## TÍTULO SÉPTIMO

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL

#### Artículo 149

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal laboral al servicio de la Administración Foral constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente Convenio y en el Texto Refundido de Estatuto Básico del Empleado Público, de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

#### 1. FALTAS

Las faltas disciplinarias del personal laboral podrán ser leves, graves y muy graves.

- A) Serán faltas leves las establecidas en el artículo 85 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca.
- B) Serán faltas graves las establecidas en el artículo 84 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca.
- C) Serán faltas muy graves las establecidas en el artículo 83 de la Ley 6/89 de la Función Pública Vasca.

#### 2. SANCIONES

A) *Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:*

- a) Despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Apercibimiento.

La sanción de despido se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Todo empleado/a perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo que sea despedido/a como consecuencia de una sanción disciplinaria, tendrá garantizada la reincorporación a su puesto de trabajo en el caso de que el despido sea declarado improcedente en sentencia firme y ésta ofrezca la opción de la readmisión. Cuando por razones extraordinarias la Entidad adopte acuerdo de no readmisión del personal laboral, se precisará para su ejecución informe de la Comisión de Seguimiento.

B) *Procedimiento sancionador:*

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- a) Intencionalidad.
- b) Perturbación del servicio.
- c) Daños producidos a la Administración o a los administrados y las administradas.
- d) Reincidencia.
- e) Grado de participación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a la representación del personal laboral y a la persona interesada dándose audiencia a ésta y siendo oída aquella en el mismo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia a/a la inculpado/a.

Los expedientes incoados a instancia y/o denuncia de los órganos de representación del personal, no podrán ser sobreseídos sin ser oído el citado órgano de representación del personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la Entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del personal laboral expedientado.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **Disposición Adicional 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

##### **Disposición Adicional Segunda.— *Retribuciones por trabajos nocturnos, festivos y horas extraordinarias 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.

	Lanbide-Talde Agrupación profesional	C2 Azpitaldea Subgrupo C2	C1 Azpitaldea Subgrupo C1	A2 Azpitaldea Subgrupo A2	A1 Azpitaldea Subgrupo A1
Festivos / Jaiegunak	7,77	9,17	10,12	12,28	14,98
Nocturnos / Gauekoak	3,88	4,58	5,05	6,15	7,49
Experiencia / Esperientzia	16,31	15,37	13,91	8,77	10,23

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 períodos 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.

##### **Disposición Adicional Tercera.— *Retribución durante la licencia por enfermedad***

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 48, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos, sean fijos o variables, excepto las horas extraordinarias.

##### **Disposición Adicional Cuarta.— *Sistema de Resolución de conflictos.***

a) Ambas partes se comprometen a negociar y acordar un procedimiento para la resolución de conflictos, el cual se incorporará como parte integrante del Convenio.

b) Los sindicatos firmantes se comprometen a participar como coadyuvantes en los pleitos que tengan como objeto el propio Convenio así como los Acuerdos logrados al amparo de la negociación.

##### **Disposición Adicional Quinta.— *Jubilación parcial y contrato de relevo***

1. En el ámbito territorial y funcional del presente Convenio y durante la vigencia temporal del mismo será de aplicación la jubilación parcial y el contrato de relevo, en aplicación de lo prevenido en el artículo 12.6 y 12.7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 215 y disposición transitoria décima del Texto Refundido de

la Ley General de la Seguridad Social y legislación de desarrollo que sea de aplicación, entre otras, el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, en su redacción vigente.

2. En los contratos de relevo, sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general, la contratación del personal laboral relevista será de naturaleza temporal y a jornada parcial hasta completar al 100% de la jornada de la persona relevada hasta la edad ordinaria de jubilación del personal laboral que accede a la jubilación parcial, vigente en cada momento de acuerdo con la Disposición Transitoria Vigésima (D.T.20.<sup>a</sup>) de la LGSS. La reducción de jornada de la persona jubilada parcial será la del porcentaje máximo permitido por la normativa en vigor. Actualmente se concreta en 50% cada contrato (jubilado/a parcial y relevo).

La situación de jubilación parcial y reducción de jornada en el ámbito del presente Convenio finalizará cuando expire el contrato, lo cual se producirá al alcanzar el/la trabajador/a relevado/a la edad legal de jubilación ordinaria o cualquier otra jubilación que legalmente pueda corresponderle, o cuando por cualquier circunstancia legal el contrato haya de considerarse extinguido.

3. La aplicación de la jubilación parcial se regirá por los criterios generales, procedimiento y régimen que por Acuerdo de la Diputación Foral se establezca.

4. Al personal laboral indefinido de la Disposición Final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, le será de aplicación la legislación anterior a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, y por tanto, en relación a dicho personal se mantiene la vigencia del Acuerdo de Jubilación Parcial vinculada a un contrato de relevo de la Diputación de 3 de diciembre de 2004, modificada por Acuerdo de la DFB de 15 de noviembre de 2011.

Se posibilitará la concentración de la jornada de trabajo del personal jubilado parcial en un único periodo plurianual.

5. A partir del 1 de enero de 2019 —una vez finalizado el periodo transitorio previsto en la LGSS— la reducción de jornada del personal jubilado parcial lo será del cincuenta por ciento (50%).

#### **Disposición Adicional Sexta. — *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 de las trabajadoras y los trabajadores, y por otra, un aumento de la presencia de la trabajadora o del trabajador 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.

#### **Disposición Adicional Séptima**

Las referencias en el texto a órganos concretos de la Administración DFB o de sus OOAA se entenderán referidas a los competentes en cada momento dentro de la vigencia del Convenio.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### **Diposición Transitoria 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 tecno-

logías y los cambios organizativos, así como a la adaptación de las nuevas demandas de atención social.

### **Diposición Transitoria 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 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— no 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 conveniencia 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 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, incluirá —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 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 adjudicataria.—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 del 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 de cualesquiera de sus
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

**Diposición Transitoria Tercera.— *Promoción profesional y carrera profesional, Segunda actividad, Incapacidades, y Eficacia en la prestación de los servicios***

**1. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

La Administración Foral promoverá e impulsará con medidas efectivas la promoción profesional del personal empleado.

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 normativa que sean precisas.

**A) *Promoción profesional***

- Extensión y ampliación de los concursos de provisión: Concurso de Provisión de Puestos de Trabajo en las categorías en que así se determinen en el IFAS.
- Impulso de la promoción interna (Vertical —a grupo inmediatamente superior— u horizontal —a categorías del mismo grupo de titulación—): Medidas para posibilitar —en su caso— tras un análisis y estudio de las mismas, mejoras laborales de las Agrupaciones Profesionales (Promoción interna u otras).

**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.
- Revisión de los Manuales de Funciones del IFAS.
- Revisión de accesos a puestos de trabajo del IFAS.

**2. SEGUNDA ACTIVIDAD**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio 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. INCAPACIDAD**

- Al personal laboral fijo 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 laboral fijo 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.

#### **Diposición Transitoria 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.

#### **Diposición Transitoria Quinta.— *Adecuaciones normativas al Convenio***

##### **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 Convenio— 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 trabajadoras y los trabajadores 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.

- 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 Convenio, 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 e hijas menores de 12 años o discapacitados— o respecto de las retribuciones para el personal en situación de incapacidad temporal

**Diposición Transitoria Sexta. — Plazos**

Las licencias, permisos y solicitudes de diversa naturaleza recogidos en el Convenio estarán sujetos al cumplimiento de los plazos establecidos tanto en el presente Convenio así como en los procedimientos de Bideratuz.

**Disposición Final Única.—*Eficacia del Convenio***

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 del presente Convenio, 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).



## BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO LAN-KATEGORIAK / CATEGORÍAS LABORALES EN LA DFB

Egun dauden lan-kategoriak	Categorías laborales existentes	Beste kategoría batzuekiko balioketasuna	Equivalencia a otras categorías
Goi mailako teknikaria	Técnico/a Superior	Administrazio Orokorreko teknikaria, legegari-aholkularia, Zuzenbideko lizentziadunak	Técnico/a de Administración General, Letrado/a Asesor/a, Licenciados/as en Derecho
Administrari arduraduna	Encargado/a Administrativo/a	Administraria	Administrativo/a
Administraria	Administrativo/a	Administraria	Administrativo/a
Lehen mailako administrazio-ofiziala	Oficial Administrativo/a de Primera	Administraria	Administrativo/a
Administrari laguntzailea	Auxiliar Administrativo/a	Administrari laguntzailea	Auxiliar Administrativo/a
Bigarren mailako administrazio-ofiziala	Oficial Administrativo/a de Segunda	Administrari laguntzailea	Auxiliar Administrativo/a
Arkitektoa	Arquitecto/a	Arkitektoa	Arquitecto/a
Gizarte-laguntzailea	Asistente/a Social	Gizarte-laguntzailea	Asistente/a Social
Osasun-laguntzaile teknikoa	Ayudante Técnico Sanitario	Osasun-laguntzaile teknikoa	Ayudante Técnico Sanitario
Kudeaketako erdi-mailako teknikariak	Técnicos/as Medios/as de Gestión	Kudeaketako erdi-mailako teknikariak	Técnicos/as Medios/as de Gestión
Topografiako arduraduna	Encargado/a de Topografía	Topografiako ingeniari teknikoa	Ingeniero/a Técnico/a Topógrafo/a
Goi-mailako delinearzaile	Delineante Superior	Delineatzailea	Delineante
Delineatzaile proiektugileak	Delineantes Proyectistas	Delineatzailea	Delineante
Topografiako teknikari laguntzailea	Técnico/a Auxiliar Topógrafo/a	Delineatzailea	Delineante
Zerga-biltzailearen ondokoa	Adjunto/a Recaudador	Administrazio eta finantzen kudeaketako erdi-mailako teknikaria	Técnico/a Medio/a de Gestión Administrativa Financiera
Agente betearazlea	Agente Ejecutivo	Administrazio eta finantzen kudeaketako erdi-mailako teknikaria	Técnico/a Medio/a de Gestión Administrativa Financiera
Agente betearazlearen laguntzailea	Ayudante Agente Ejecutivo	Administraria	Administrativo/a
Gizarte-etxeko arduraduna	Encargado/a de Centro Social	Administraria	Administrativo/a
Herri-lanen arduraduna	Encargado/a de Obras Públicas	Delineatzailea	Delineante
Laborategiko laguntzailea	Técnico/a de Laboratorio	Delineatzailea	Delineante
Obrak katalogatu eta jabeteko teknikari praktikoa	Técnico/a Práctico/a C.V. Obras	Delineatzailea	Delineante
Herri lanetako teknikari laguntzailea	Auxiliar Técnico/a Obras Públicas	Delineatzailea	Delineante
Lehen mailako bulegoko laguntzailea	Auxiliar Oficina de Primera	Laguntzailea	Auxiliar
Bigarren mailako bulegoko laguntzailea	Auxiliar Oficina de Segunda	Laguntzailea	Auxiliar
Psikiatriako laguntzailea	Auxiliar Psiquiátrico/a	Laguntzailea	Auxiliar

Egun dauden lan-kategoriak	Categorías laborales existentes	Beste kategoría batzuekiko baliokidetasuna	Equivalencia a otras categorías
Gidaria	Conductor/a	Gidaria	Conductor/a
Bigarren mailako delineaizailea	Delineante de Segunda	LH 1eko delineaizailea	Delineante F.P.I
Makina astunen operadorea	Operador/a Maquinaria Pesada	Gidaria edo errepideen jagoletzako laguntzailea	Conductor/a o Auxiliar Vigilancia de Carreteras
Topografiako praktikoa	Práctico/a de Topografía	Delineaizailea	Delineante
Teknikari praktikoa	Técnico/a Práctico/a	Delineaizailea	Delineante
Telefonista	Telefonista	Telefonista	Telefonista
Jagoletzako laguntzailea	Auxiliar de Vigilancia	Basozaina edo baso-langileburua	Guarda Forestal o Capataz Forestal
Zaintzailea	Celador/a	Basozaina edo baso-langileburua	Guarda Forestal o Capataz Forestal
Zundaketen arduradun nagusia	Encargado/a General de Sondeos	LH 1eko delineaizailea	Delineante F.P.I
Ofizioetako espezialista	Especialista Oficinos	LH 1eko edozein adar	Cualquier rama de F.P.I
Laguntzailea	Mozo/a	Peoia, behargina	Peón/Peona, Operario
Topografiako laguntzailea	Ayudante de Topografía	Peoia, behargina	Peón/Peona, Operario
Bigarren mailako gidaria	Conductor/a de Segunda	Peoia, behargina	Peón/Peona, Operario
Garbitzailea	Limpiador/a	Garbitzailea, zerbitzuetako langileak	Limpiador/a, Personal de Servicios
Peoi espezializatua	Peón/Peona Especializado/a	Peoia, behargina	Peón/Peona, Operario
Jagolea	Vigilante	Menpekoa, zerbitzuetako langileak	Subalterno, Personal de Servicios

### GUFEKO LAN-KATEGORIAK / CATEGORÍAS LABORALES EN EL IFAS

Kodea Código	Egun dauden lan-kategoriak Categorías laborales existentes	Kodea Código	Beste kategoría batzuekiko baliokidetasuna Equivalencia a otras categorías
2000110	TÉCNICO SUPERIOR / GOI-MAILAKO TEKNIKARIA	2000115	TÉCNICO/A SUPERIOR-TIT. SUP. EN PREVENCIÓN / GOI-MAILAKO TEKNIKARIA / PREBENTZIOKO GOI-MAILAKO TITULUDUNA
2000211	ABOGADO/A / ABOKATUA	2000210	ECONOMISTA / EKONOMIALARIA
2000810	ADMINISTRATIVO/A / ADMINISTRARIA	2000211	ABOGADO/A / ABOKATUA
2000815	ADMINISTRATIVO/A OFICIAL DE PRIMERA / LEHEN MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA	2000212	LDO/A. EN DERECHO / ZUZENBIDEKO LIZENTZIADUNA
2000214	ARQUITECTO/A — ARKITEKTOA	2000212	LICENCIADO/A EN DERECHO / ZUZENBIDEKO LIZENTZIADUNA
		2000810	ADMINISTRATIVO/A / ADMINISTRARIA
		2000810	ADMINISTRATIVO/A / ADMINISTRARIA
		2000214	ARQUITECTO/A — ARKITEKTOA

Kodea Código	Egun dauden lan-kategoriak Categorías laborales existentes	Kodea Código	Beste kategoría baizuekiko balioaketa Equivalencia a otras categorías
2000224	ARQUITECTA/O TÉCNICO / ARKITEKTO TEKNIKOA	2000224	ARQUITECTA/O TÉCNICO / ARKITEKTO TEKNIKOA
2000820	AUXILIAR ADMINISTRATIBO/O / ADMINISTRATIBO LAGUNTZAILEA	2000820	AUXILIAR ADMINISTRATIBO/O / ADMINISTRATIBO LAGUNTZAILEA
2000770	AUXILIAR DE AYUDA / LAGUNTZAKO LAGUNTZAILEA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000476	AUXILIAR EDUCATIVO/A -- HEZIKETA LAGUNTZAILEA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000550	AUXILIAR SANITARIO / OSASUN-LAGUNTZAILEA	2000550	AUXILIAR SANITARIO / OSASUN-LAGUNTZAILEA
2000740	AYUDANTE DE COCINA / SUKALDEKO LAGUNTZAILEA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) -- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)
2000720	CAMARERO/A LIMPIADOR/A / ZERBITZARI-GARBITZAILEA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) -- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)
2000710	COCINERO/A EMPLEADO/O DE HOGAR / SUKALDARI-ZERBITZARIA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000705	COCINERO/A DE PRIMERA / LEHEN MAILAKO SUKALDARIA	2000701	COCINERO/A FP2 / LH2-KO SUKALDARIA
2000701	COCINERO/A FP2 / LH2-KO SUKALDARIA	2000701	COCINERO/A FP2 / LH2-KO SUKALDARIA
2000660	CONDUCTOR/A OFICIAL DE SEGUNDA / BIGARREN MAILAKO OFIZIAL GIDARIA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000210	ECONOMISTA / EKONOMIALARIA	2000210	ECONOMISTA / EKONOMIALARIA
2000450	EDUCADOR/A DIPLOMADO / HEZITZAILE DIPLOMADUNA	2000421	EDUCADOR/A SOCIAL / GIZARTE-HEZITZAILEA
2000421	EDUCADOR/A SOCIAL / GIZARTE-HEZITZAILEA	2000421	EDUCADOR/A SOCIAL / GIZARTE-HEZITZAILEA
2000360	ENCARGADO/O DE ALMACÉN / BILTEGIKO ARDURADUNA	2000810	ADMINISTRATIBO/O / ADMINISTRARIA
2000520	ENFERMERO/A / ERIZAINA	2000520	ENFERMERO/A / ERIZAINA
2000515	FISIOTERAPEUTA / FISIOTERAPEUTA	2000515	FISIOTERAPEUTA / FISIOTERAPEUTA
2000346	GOBERNANTE/E CASA DEL MAR / ITSASTARREN ETXKO GELAZAINBURUA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) -- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)
2000345	GOBERNANTE/E /GELAZAINBURUA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C1 -- C1 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000230	GRADUADO/A SOCIAL / LAN-HARREMANETAKO GRADUDUNA	2000230	GRADUADO/A SOCIAL / LAN-HARREMANETAKO GRADUDUNA
2000590	JEFE/A DE MANTENIMIENTO DE LEIOA -- LEIOAKO MANTENTZE-LANETAKO BURUA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C1 -- C1 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000212	LICENCIADO/O EN DERECHO / ZUZENBIDEKO LIZENTZIADUNA	2000212	LICENCIADO/O EN DERECHO / ZUZENBIDEKO LIZENTZIADUNA
2000460	MAESTRO/O DE TALLER / LANTEGIKO MAISUA	2000421	EDUCADOR/A SOCIAL / GIZARTE-HEZITZAILEA
2000510	MÉDICO/A / MEDIKUA	2000510	MÉDICO/A / MEDIKUA
2000213	MÉDICO/O DE EMPRESA / ENPRESAKO MEDIKUA	2000213	MÉDICO/O DE EMPRESA / ENPRESAKO MEDIKUA
2000500	MEDICO/O GERIATRA / MEDIKU GERIATRA	2000510	MÉDICO/O / MEDIKUA
2000645	OFICIAL DE SERVICIO TÉCNICO / ZERBITZU TEKNIKOKO OFIZIALA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAU
2000650	ORDENANZA -- MANDATARIA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) -- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)
2000640	PORTERO/A AYUDANTE MANTENIMIENTO / ATEZAINA ETA MANTENTZE-LANETAKO LAGUNTZAILEA		PERSONAL DE SERVICIOS (AGRUPOACIÓN PROFESIONAL) -- ZERBITZUETAKO PERTSONALA (LANBIDE-TALDEAK)

Kodea Código	Egun dauden lan-kategoriak Categorías laborales existentes	Kodea Código	Beste kategoría batzuekiko baliokidetasuna Equivalencia a otras categorías
2000410	PSICOLOGA/O / PSIKOLOGO/A	2000410	PSICÓLOGA/O / PSIKOLOGO/A
2000540	PUERICULTORIA / HAURTZAINA	2000810 2000540	PUERICULTORIA / HAURTZAINA ADMINISTRATIVO / ADMINISTRARIA
2000350	SUBGOBERNANTAE / GELAZAINBURUORDEA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAK
2000115	TÉCN.SUP.-TITU.SUP.DE PREVENCIÓN / GOI-MAILAKO TEKNIKARIA / PREBENTZIOKO GOI-MAILAKO TITULUDUNA	2000115	TÉCN.SUP.-TITU.SUP.DE PREVENCIÓN / GOI-MAILAKO TEKNIKARIA / PREBENTZIOKO GOI-MAILAKO TITULUDUNA
2000220	TÉCNICO MEDIO / TEKNIKARI ERTAINA	2000220	TÉCNICO/A MEDIO/A / TEKNIKARI ERTAINA
2000444	TÉCNICO SUPERIOR INTEGRACIÓN SOCIAL / GOI-MAILAKO GIZARTERATZE-TEKNIKARIA	2000444	TÉCNICO SUPERIOR INTEGRACIÓN SOCIAL / GOI-MAILAKO GIZARTERATZE-TEKNIKARIA
2000445	TERAPEUTA OCUPACIONAL / LAN-TERAPEUTA	2000445	TERAPEUTA OCUPACIONAL / LAN-TERAPEUTA
2000436	TRABAJADOR/A SOCIAL -- GIZARTE-LANGILEA	2000436	TRABAJADOR/A SOCIAL -- GIZARTE-LANGILEA
2000630	VIGILANTE / JAGOLEA		TITULACIÓN PARA ACCESO EN GRUPO C2 -- C2 TALDEAN SARTZEKO TITULUAK

**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





**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 sindikatuei ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin daitekeela; errenta aitortzen hiru 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.