

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de empresa para el Instituto Foral de la Juventud**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019 para la empresa Instituto Foral de la Juventud. Código convenio número 01002222011994.

**ANTECEDENTES**

El día 23 de enero de 2018 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 29 de noviembre de 2017.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 21 de febrero de 2018

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Convenio regulador de las condiciones laborales del personal  
al servicio del Instituto Foral de la Juventud  
2018 - 2019**

Índice

<b>Apartado</b>	<b>Contenido</b>	<b>Artículos</b>
Capítulo I.	Disposiciones generales.	1-11
Capítulo II.	Retribuciones; salarios; anticipos; retribución por penosidad, toxicidad o peligrosidad; retribuciones por IT y maternidad; gastos de locomoción; indemnizaciones por razón de servicio.	12-29
Capítulo III.	Jornada de trabajo; calendario laboral; trabajo nocturno; descanso semanal; compensación por festivos; vacaciones; permisos y licencias.	30-77
Capítulo IV.	Otras materias de contenido salarial: adquisición primera vivienda; ayuda familiar; natalidad; becas y ayudas de estudio; manutención; ropa de trabajo; beneficios sociales de los contratados temporales.	78-83
Capítulo V.	Organización del trabajo: llamamiento de trabajadores y trabajadoras fijas discontinuas o fijas a tiempo parcial; contratación para trabajos de duración determinada; excedencias; selección de personal; fomento de la promoción interna.	84-95
Capítulo VI.	Seguro colectivo; Elkarkidetza; Fundación Laboral San Prudencio; jubilación parcial; jubilación anticipada voluntaria; incapacidad permanente total.	96-101
Capítulo VII.	Seguridad y salud laboral; seguimiento de la IT y maternidad; reconocimiento médico; comités de seguridad; actividades tóxicas, penosas y peligrosas.	102-119
Capítulo VIII.	Formación; euskaldunización.	120-121bis
Capítulo IX.	Configuración y ámbito de la acción sindical; secciones sindicales en general; del derecho a la sindicación de los y las trabajadoras: contenido y protección del mismo.	122-157
Capítulo X.	Régimen disciplinario.	158
Disposiciones adicionales.		
Disposición final.		

Capítulo I  
Disposiciones generales

**Artículo 1. Ámbito personal**

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los y las trabajadoras contratadas directamente por el Instituto Foral de la Juventud, organismo autónomo de la Diputación Foral de Álava, tanto personal fijo, como eventual o interinos y que presten servicios en sus distintos centros de trabajo.

**Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia**

El presente convenio colectivo, surtirá efectos desde la fecha de la firma, con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha en la que quedara automáticamente denunciado el convenio. No obstante, sus anexos o aquellos artículos que se determinen tendrán la duración que se determine específicamente en cada uno de ellos.

A partir de la fecha de finalización y denuncia, dicho acuerdo mantendrá una vigencia indeterminada, hasta que otro de igual rango lo sustituya, es decir, hasta que ambas partes acordemos la firma de otro nuevo que sustituya al actual.

Durante el periodo de vigencia, que constituye el ámbito temporal de este acuerdo, se mantendrán invariables las condiciones de trabajo de todo el personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud, sin perjuicio de las actualizaciones y modificaciones que se contienen en los apartados siguientes, ni de las que debatidas en la correspondiente mesa de negociación, pudieran ser acordadas por el órgano competente.

**Artículo 3. Efectos y aplicación**

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la empresa y los y las trabajadoras comprendidas en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta que no se llegue a un nuevo acuerdo en la negociación del convenio, el presente mantendrá su vigencia.

**Artículo 4. Objeto**

El convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal del Instituto Foral de la Juventud, rectifica los anteriores convenios en aquellos extremos que modifica y sustituye y renueva aquellas materias en las que se produzcan alteraciones.

**Artículo 5. Carácter**

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

**Artículo 6. Condiciones más beneficiosas**

Podrán mantenerse a nivel de personas determinadas, condiciones que superan el convenio y reconocidas con carácter individual con anterioridad al mismo.

Así mismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente acuerdo o bien una valoración de puestos de trabajo, se produjera minoración de las retribuciones fijas y periódicas, o bien se produjera discriminación retributiva entre titulares de puestos de trabajo análogos, se tendrá derecho a la percepción de la diferencia y a su incremento en los porcentajes establecidos en cada caso para las retribuciones generales por las normas legales o convencionales.

**Artículo 7. Irrenunciabilidad**

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de cualquier trabajador 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 los y las trabajadoras.

**Artículo 8. Aplicación favorable**

Previa consulta a la comisión mixta paritaria, 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 cualquier trabajador.

**Artículo 9. Aplicación directa**

Las partes signatarias del convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

**Artículo 10. Publicidad del convenio**

Con independencia de la oportuna publicación del convenio en el BOTA, la publicidad del mismo entre los y las trabajadoras se efectuará por cuenta y a expensas del Instituto Foral de la Juventud.

**Artículo 11. Comisión mixta paritaria del convenio**

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la mesa negociadora del mismo designará una comisión mixta paritaria integrada por un número igual de representantes del Instituto Foral de la Juventud y del comité de empresa.

2. La comisión mixta tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

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

e) Denuncia del incumplimiento del convenio.

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

g) Emitir informes en relación con las propuestas de clasificación y valoraciones de puestos de trabajo antes de su aprobación por los órganos competentes del Instituto Foral de la Juventud.

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

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

3. La comisión mixta paritaria podrá utilizar asesoramiento externo (con voz y sin voto), que serán nombrados libremente por cada una de las representaciones.

4. Las sesiones de la CMP serán válidas si asisten al menos el 50 por ciento de los vocales de cada parte.

5. Los acuerdos de la comisión mixta se adoptarán con la conformidad mayoritaria 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. Por parte social los miembros de la CMP tendrán voto ponderado en base a su representación en el comité de trabajadores y trabajadoras del IFJ.

6. La CMP levantará actas de las reuniones que se mantengan.

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

8. Tanto la Dirección del Instituto Foral de la Juventud como los y las trabajadoras están obligados a auxiliar, con actitud cooperante y diligente, a la comisión mixta paritaria, para el mejor desempeño de las funciones de ésta.

9. En el sentido expresado en el apartado anterior, la comisión mixta paritaria podrá acordar dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio, sección, oficina o dependencia del Instituto Foral de la Juventud, para investigar y/o comprobar cuantos datos y extremos fuera menester o proceder al estudio de los expedientes, archivos, fondos y documentación necesaria, y los jefes responsables de dichos servicios y departamentos vendrán obligados a facilitar tal acceso, y cuantos antecedentes, documentos, certificaciones, testimonios, explicaciones e informes sean precisos para el cumplimiento de los cometidos de la comisión paritaria.

10. A los efectos procedentes, cualquier actitud hostil o entorpecedora de las funciones anteriormente descritas de la comisión mixta paritaria, por parte de los empleados del Instituto Foral de la Juventud, será objeto de requerimiento formal por parte de la dirección del instituto.

## Capítulo II

Retribuciones; salarios; anticipos; retribución por penosidad, toxicidad o peligrosidad; retribuciones por IT y maternidad; gastos de locomoción; indemnizaciones por razón de servicio

### Artículo 12

1. Los y las trabajadoras sólo serán remunerados según los conceptos, y en las cuantías que se determinan en el presente convenio.

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

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

### Artículo 13

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos del instituto foral, el cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los y las interesadas de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerse.

### Artículo 14

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

### Artículo 15

Las retribuciones básicas por puesto o categoría serán públicas.

### Artículo 16. Reestructuración de nóminas

En las nóminas de los y las trabajadoras, figurarán todos los conceptos retributivos, según el esquema retributivo establecido.

### Artículo 17. Domiciliación de nóminas

1. Los y las trabajadoras, tendrán derecho a domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de Instituciones bancarias de su elección.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, cualquier trabajador interesado en la domiciliación de sus haberes, habrá de remitir al director/a-gerente, un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones.

3. En ningún caso podrá el Instituto Foral de la Juventud efectuar la domiciliación de haberes de los y las trabajadoras 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.

#### **Artículo 18. Devengo y liquidación**

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del/la trabajador/a 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 existiesen 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 administrativa 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 de los y las trabajadoras sujetas a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

2. El importe de la paga extraordinaria en el momento de su devengo, será proporcional al tiempo de servicios prestados hasta esa fecha, teniendo como referencia la cuantía de las pagas de junio, noviembre y enero repartida en 12 meses. A modo de aclaración: por cada mes de trabajo corresponderá 1/12 de cada una de las tres pagas.

#### **Artículo 19. Retribuciones**

Las retribuciones que pueden percibir los y las trabajadoras del IFJ son:

Retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:

- a) El complemento personal.
- b) Otros complementos creados al efecto.

Si cualquier trabajador del IFJ fuese funcionario o funcionaria, se adaptarán sus retribuciones a las previstas para el puesto que ocupe.

#### **Artículo 20. Salario**

El salario a que cada trabajador o trabajadora tiene derecho es el que corresponda al puesto que desempeñe.

#### **Artículo 21. Fijación retributiva**

Las retribuciones del personal al servicio del IFJ experimentarán anualmente, el incremento establecido de manera general por el Consejo de Gobierno de la Diputación Foral de Álava, de acuerdo con la ley general de presupuestos del estado y los acuerdos sobre adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional adoptados tanto en el ámbito de la Diputación Foral de Álava como en el Instituto Foral de la Juventud.

**Artículo 22. Antigüedad**

1. La antigüedad de toda persona trabajadora se retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto, se expresará en trienios.

a) Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquier administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, mediante certificación de la institución de origen.

b) Los trienios se devengarán y harán efectivos de manera automática por la empresa, con el valor correspondiente al grupo salarial al que pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

c) En el caso de trabajadores y trabajadoras fijas discontinuas y del personal temporal o interino, (salvo que trabajen de manera continuada todo el año), el cómputo de un trienio será por cada novecientos noventa días de servicio acreditado en la administración.

**Artículo 23. Pagas extraordinarias**

Las pagas extraordinarias, que serán tres al año, por un importe cada una de ellas equivalente a una mensualidad de salario (incluyendo antigüedad), se percibirán en los meses de junio, noviembre y enero.

**Artículo 24. Adscripción a otro puesto de trabajo**

1. En los casos de adscripción de un o una trabajadora a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, esta persona percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.

2. Cuando ésta adscripción se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, el o la interesada mantendrá, mientras permanezca en tal situación, las retribuciones de su puesto de origen.

3. 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.

**Artículo 25. Regulación de anticipos**

Se establece a estos efectos, una dotación presupuestaria anual de 19.200,00 euros, actualizada anualmente, y que se distribuirá con los siguientes criterios:

1. Cualquier trabajador/a fijos continuo podrá solicitar anticipos reintegrables con un tope máximo 6.500,00 euros, a devolver, a opción de la persona solicitante, en 12, 24 o 36 mensualidades, salvo baja definitiva en el IFJ o disfrute de excedencia, momento en que se reintegrará la totalidad del anticipo pendiente. Dentro de este punto quedan incluidos los y las relevistas durante el periodo de vigencia de su contrato.

2. Los y las trabajadoras fijas discontinuas podrán solicitar, durante su llamamiento, anticipos reintegrables en las mismas condiciones que los y las trabajadoras fijas continuas, sin que el importe de dichos anticipos pueda superar el de las mensualidades pendientes hasta el final del llamamiento, debiendo reintegrar la totalidad del anticipo pendiente al finalizar dicho llamamiento, en caso de baja definitiva en el IFJ o disfrute de excedencia.

En posteriores llamamientos podrán repetir la solicitud, con las mismas condiciones, hasta alcanzar las cantidades indicadas en el punto 1, teniendo preferencia en caso de concurrencia de solicitudes.

3. Cuando concurren varias solicitudes de anticipos reintegrables y no pudieran atenderse todas, tendrán preferencia para acceder a los mismos, tras la aplicación de lo señalado en el punto anterior, las personas que no hubieran solicitado con anterioridad anticipo alguno y en segundo lugar aquellos que hubieran finalizado la devolución de un anticipo en orden al tiempo transcurrido desde la finalización de la devolución del mismo.

#### **Artículo 26. Retribución por penosidad, toxicidad y peligrosidad**

La penosidad, toxicidad, peligrosidad o cualquier otra circunstancia del trabajo en cualquiera de sus grados de intensidad, que haya sido considerada al fijar la valoración del puesto de trabajo, no dará derecho al percibo de ningún complemento retributivo.

#### **Artículo 27. Retribuciones en la situación de incapacidad temporal**

1. En caso de baja por enfermedad, cualquier trabajador percibirá el complemento de las retribuciones hasta un máximo de 18 meses.

Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos fijos o variables, excepto las horas extraordinarias.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo mensualmente. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo mensualmente. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo mensualmente.

3. Excepcionalmente, en los siguientes supuestos el complemento alcanzará el cien por cien de las retribuciones durante todo el periodo de duración de la incapacidad temporal:

a) Hospitalización, incluso cuando se produzca una vez iniciada la incapacidad temporal y tenga su misma causa, así como todas aquellas situaciones que sean susceptibles de ser equiparadas.

b) Intervención quirúrgica, incluyendo los periodos de incapacidad temporal previos a la misma, siempre que tengan su misma causa, así como todas aquellas situaciones que sean susceptibles de ser equiparadas.

c) Incapacidad temporal derivada de embarazo, siempre que se acredite que la incapacidad es consecuencia directa del embarazo.

d) Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

e) Cuando para el personal empleado con discapacidad reconocida del 33 por ciento o superior, se acredite que el proceso de incapacidad temporal es consecuencia directa de esa discapacidad.

f) Cuando en ninguno de los días de los doce meses anteriores a la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal la persona afectada se haya encontrado en más de dos ocasiones en dicha situación, o cuando habiéndose encontrado en dicha situación lo haya sido por alguno de los supuestos contemplados en las letras anteriores.

g) Procesos de incapacidad temporal causados por enfermedades graves, considerando como tales aquellos procesos patológicos contemplados en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, así como los derivados de procesos oncológicos no enumerados expresamente en el Real Decreto mencionado.



h) Cuando en los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal la persona afectada se haya encontrado en dicha situación, cuando se trate de patología y enfermedades que requiera tratamiento, por una sola vez que podrá extenderse excepcionalmente a una segunda. Podrá extenderse con posterioridad a patología y enfermedades que requieran tratamiento, si se consideran de especial gravedad por una comisión formada por un representante del IFJ y un representante del comité de empresa.

4. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo mensualmente.

En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, el Instituto Foral de la Juventud proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100 por ciento, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.

5. En el caso de fijas o fijos discontinuos que se encuentren en situación de IT, no dejarán de recibir llamamiento ni de ser contratados por dicha causa.

#### **Artículo 28. Gastos de locomoción**

Quienes tuviesen que guardar vehículos en el parque de servicios de la diputación y debido a su horario o a cualquier otra circunstancia no puedan utilizar transporte facilitado por la Diputación o por el Instituto, percibirán, en aplicación de lo dispuesto en el artículo siguiente, 20,00 euros por mes de trabajo, duplicándose este importe en caso de jornada partida.

#### **Artículo 29. Indemnizaciones por razón de servicio**

El personal afectado por este convenio, será indemnizado de los gastos realizados por razón de servicio en las cuantías que se fijan en el Decreto de Retribuciones del Gobierno Vasco.

### Capítulo III

Jornada de trabajo; calendario laboral; trabajo nocturno;  
descanso semanal; vacaciones; permisos y licencias

#### **Artículo 30. Jornada de trabajo**

La jornada anual para todo el personal del Instituto Foral de la Juventud será la que resulte de la negociación que anualmente se lleve a cabo, con su correspondencia para supuestos de trabajo con jornada inferior a la normalizada, excepto para directoras y directores de albergues y para quienes tengan dedicación exclusiva o especial.

La pausa de la jornada diaria no deberá ser superior a 25 minutos y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada productiva de la empresa es independiente de la jornada laboral de todo el personal.

#### **Artículo 31. Calendario laboral**

1. El calendario laboral se establecerá para cada uno de los centros de trabajo en función de las necesidades peculiares del servicio pactándose previamente con los representantes del personal. Dicho calendario contemplará como festivos, además de los 14 días establecidos con tal carácter en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y para el territorio histórico y cada localidad, los días 4 de agosto, 24 y 31 de diciembre.

2. Sólo en el supuesto de que se produjesen modificaciones de carácter excepcional respecto de la ocupación prevista para un albergue, la Dirección del Instituto Foral de la Juventud, podrá introducir variaciones, comunicándolas al interesado o interesada con una anticipación de, al menos, setenta y dos horas, acordándolas con éste o ésta, e informando a la representación de la plantilla.

3. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se atenderán las peticiones fundadas de los y las trabajadoras para variar su calendario, mediando, en todo caso, un preaviso mínimo de setenta y dos horas.

4. No se tendrá en cuenta, a efecto de la duración de jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos extraordinarios o urgentes. A estos efectos se computarán según lo contemplado en los artículos 49 y 50.

### **Artículo 32. 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 reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

### **Artículo 33. Margen de tolerancia y calendario flexible**

1. Salvo pacto en contrario, cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo se establecerá en beneficio del personal del IFJ un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Flexibilidad horaria de hasta 1 hora y media en los horarios de entrada y/o salida cuando haya necesidad de atender o cuidar a un familiar (incluida la pareja de hecho así registrada) hasta 2º grado, por consanguinidad o afinidad, si no media convivencia, y de grado más lejano si media convivencia, en el que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Tener dificultades de movilidad acreditadas.
- b) Padecer una enfermedad grave continuada acreditada por informe médico.
- c) Estar en situación de dependencia de grado II o III.
- d) Ser menor de 16 años.

3. En aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos, en régimen de turnos y en servicios básicos de los albergues tales como cocina y comedor o atención directa al público, la concesión de esta flexibilidad, en los casos en los que no haya acuerdo entre el o la trabajadora y la Dirección del albergue, se trasladará a la comisión mixta paritaria del convenio, la cual resolverá en el plazo de 5 días.

4. En todo caso la concesión de la flexibilidad horaria estará condicionada a la disponibilidad organizativa del Servicio correspondiente y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

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

6. 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.

#### **Artículo 34. Trabajo a turno**

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias del Instituto Foral de la Juventud 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 el Instituto Foral de la Juventud.

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

#### **Artículo 35. Trabajo nocturno**

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en dicho período se considerará realizada toda ella en turno de noche.

#### **Artículo 36. Pausa entre jornadas**

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

#### **Artículo 37. Descanso semanal**

El descanso semanal de día y medio ininterrumpido, se observará en los albergues en turnos rotatorios en cualquiera de los días de la semana, procurando, siempre que lo permita el servicio, que sea en sábado y domingo.

#### **Artículo 38. Disfrute de descansos**

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

#### **Artículo 39. Compensación por festivos**

Cualquier trabajador o trabajadora que desarrolle su labor en domingo o festivo, disfrutará de una compensación en descanso del 50 por ciento del tiempo trabajado.

La compensación por trabajo en domingo o festivo se aplicará por cada jornada festiva efectivamente trabajada y corresponderá únicamente al trabajador o trabajadora que la realice.

— Si no se trabaja un festivo previsto en el calendario por falta de trabajo, no se compensará.

— Si la persona se encuentra en situación de incapacidad temporal el día de trabajo en festivo previsto, no se compensará.

— Si la persona se encuentra en situación de incapacidad temporal el día de disfrute de la compensación, se trasladará ésta a otra fecha.

El descanso por compensación en trabajo realizado en domingo o festivo que resulte del calendario anual se disfrutará de común acuerdo entre la dirección de la instalación y el o la trabajadora atendiendo fundamentalmente a las necesidades del servicio.

**Artículo 40. Vacaciones**

1. El personal del Instituto Foral de la Juventud tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas que legalmente se establezcan, contadas de lunes a viernes, o de los días que en proporción le correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor, además de los días de libranza que en cada centro se acuerden.

2. Las correspondientes al personal de los albergues se establecerán en dos períodos:

a) El primero de ellos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

b) El segundo, en el que se sumarán los días que correspondan por aplicación de la sección cuarta del presente artículo, en los meses de temporada baja en los albergues.

c) Todo ello sin perjuicio de la reserva de 5 días laborales o su parte alícuota que cada trabajador o trabajadora podrá disfrutar consecutiva o separadamente, de acuerdo con su superior directo y según las necesidades del servicio.

3. Las vacaciones correspondientes al personal de los servicios centrales se establecerán con adecuación a los servicios mínimos, quedando en todo caso en las oficinas una trabajador/a de cada categoría.

4. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un/a trabajador/a disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste/a tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborales o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado periodo, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

5. La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal del Instituto Foral de la Juventud 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 41. Jornadas no presenciales por antigüedad**

Las vacaciones anuales del personal del Instituto Foral de la Juventud, se verán incrementadas en 1 día cuando se completen 15 años de antigüedad reconocida en la administración. Además tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

ANTIGÜEDAD	DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES
A partir de cumplir el 5º trienio	1
El año en que se cumpla el 6º trienio	2
El año en que se cumpla el 7º trienio	3
El año en que se cumpla el 8º trienio	4
Así sucesivamente por cada nuevo trienio cumplido	

El derecho a disfrutar de dichos días adicionales, que serán considerados a los efectos de control horario como tiempo de presencia, se hará efectivo en el año natural de cumplimiento de la antigüedad señalada.

**Artículo 42**

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del o de la trabajadora (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aun no haya 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 o la trabajadora 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 lleva 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/la trabajador/a sea el fallecimiento de éste/a, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

#### **Artículo 43**

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 44**

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

#### **Artículo 45**

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas correspondan. Si por razones ajenas a la voluntad del trabajador/a, éste/a no hubiera podido disfrutar del período vacacional en el año natural, podrá realizarlo durante el mes de enero del año siguiente.

#### **Artículo 46. Modificación de los períodos de vacaciones**

1. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser modificado si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente que imposibiliten su disfrute, conservando el o la interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

2. En caso de que el Instituto Foral de la Juventud por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones de una persona trabajadora con menos de un mes de antelación, tal modificación requerirá acuerdo con las personas afectadas por el cambio.

En caso de acuerdo, dicha persona 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 47**

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

#### **Artículo 48. Horas realizadas fuera de la jornada habitual**

Se acuerda poner en marcha en el Instituto Foral de la Juventud 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, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

1. 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. Si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando horas extras, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para su supresión, ya sea a través de la elaboración de un calendario que garantice las necesidades del servicio, o a través de la contratación de personal.

b) Horas realizadas fuera de las jornadas habituales 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 trabajador/a puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales.

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

3. Las horas extraordinarias serán compensadas únicamente en tiempo compensatorio.

#### **Artículo 49**

La realización de las horas fuera de la jornada habitual, se registrará diariamente por la correspondiente dependencia del Instituto Foral de la Juventud, totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual tanto al trabajador 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 50**

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.

Se entenderá, por tanto, que las horas que se realicen fuera de la jornada habitual se compensarán en descanso. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el personal tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

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

#### **Artículo 51**

Los cursillos necesarios para la formación y adaptación del personal a las nuevas tecnologías instauradas para incrementar la productividad, eficacia y celeridad en la administración y/o por necesidades del servicio, serán expresamente autorizados por la Dirección del Instituto y se procurará que, en la medida de lo posible, se desarrollen dentro del horario de trabajo. Cuando no fuese posible realizarlos dentro de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a compensar las horas invertidas en dichos cursillos, por tiempo de disfrute, siempre que estén referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto del solicitante.

#### **Artículo 52. Licencias y permisos**

1. La plantilla de trabajadores y trabajadoras del Instituto Foral de la Juventud tendrán derecho a licencia por los motivos siguientes:

a) Por enfermedad o accidente.

b) Por eventos familiares consistentes en:

– Gestación, alumbramiento y lactancia.

– Paternidad o maternidad no gestante.

– Adopción o acogimiento.

– Matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.

- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
  - Cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
  - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
  - c) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
  - d) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
  - e) Por realización de estudios no directamente relacionados con la función desempeñada.
  - f) Por realización de deberes inexcusables de carácter público o personal.
2. Igualmente podrá concedérseles permiso:
- a) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
  - b) Por asuntos personales.
  - c) Por asuntos propios.
  - d) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
  - e) Por razón de violencia en el núcleo familiar sobre la persona trabajadora.
3. Las referencias que en el presente capítulo de licencias y permisos se hacen al cónyuge del o de la trabajadora, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el o la trabajadora, siempre que esta condición resulte acreditada.

#### **Artículo 53**

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los y las solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al o a la directora-gerente, al menos con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito a la o al director-gerente y ponerlo en conocimiento de su inmediato superior, con una antelación de 48 horas.

#### **Artículo 54**

La concesión de licencias y permisos corresponderá al o a la directora-gerente, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesta de la persona responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá del jefe inmediato del solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del o de la trabajadora que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al servicio.

#### **Artículo 55**

1. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los y las trabajadoras, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa del Instituto Foral de la Juventud.

2. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la Dirección del Instituto Foral de la Juventud, en ningún caso podrá denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

**Artículo 56**

1. Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá discrecionalmente al o a la directora-gerente del Instituto Foral de la Juventud previo informe del responsable de personal, quien a su vez, lo requerirá del o de la jefa inmediata del solicitante.

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

**Artículo 57**

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

**Artículo 58**

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte de cualquier trabajador, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 66 y 73 de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

**Artículo 59**

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

**Artículo 60. Licencias por enfermedad o accidente**

1. Los 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 el instituto foral 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 el Instituto Foral de la Juventud en la forma que se estime oportuna, informando previamente de ello al comité de trabajadores y trabajadoras.

3. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el/la trabajador/a que la viniera 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.

4. El o la trabajadora que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

**Artículo 61. Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia**

1. En el supuesto de parto las empleadas del Instituto Foral de la Juventud tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada a 126 días naturales, que podrán ser distribuidas libremente por la empleada pública, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento, pudiendo hacer uso del resto de días el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Si el parto fuera múltiple o si el hijo o la hija naciera con discapacidad, la licencia tendrá una duración limitada a 146 días naturales.



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

2. No obstante lo anterior, en el caso 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 hasta 28 de los últimos días de licencia, siempre que sean ininterrumpidos y al final del proceso, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

A estos efectos, aquellos que no fueran trabajadores por cuenta ajena, deberán acreditar estar dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y demostrar ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

3. Asimismo, la empleada tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia. La empleada 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 el calendario de la empleada pública, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

4. La licencia por gestación y alumbramiento se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada por la empleada al director-gerente, acompañando a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada se halla en el período anterior al parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

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

6. Asimismo, en los casos de nacimientos de hijos prematuros y en aquellos en que o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

7. En la incapacidad temporal por supuesto de riesgo en el embarazo, el Instituto Foral de la Juventud complementará hasta el 100 por ciento las retribuciones de la trabajadora.

8. En la licencia por alumbramiento, el IFJ abonará el 100 por ciento de las retribuciones de las tablas, los días que no lo haga la Seguridad Social.

9. Por razón de embarazo, las afectadas tendrán derecho a disfrutar de licencia para acudir a cursillos de preparación al parto por el tiempo máximo equivalente al previsto para los cursillos que, al efecto, organiza el Servicio Vasco de Salud-Osakidetza.

La licencia se disfrutará por el tiempo comprendido en el horario de cursillo coincidente con la jornada laboral de la empleada, no teniendo consideración alguna, a estos efectos, los tiempos y horarios de cursillo no coincidentes.

10. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los referidos 126 días naturales establecidos con carácter general o de los 146 días naturales que corresponden en caso de parto múltiple o de discapacidad del descendiente.

11. El permiso al que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, una vez superado el periodo obligatorio de 42 días naturales después del parto.

#### **Artículo 62. Licencia por paternidad o maternidad no gestante**

1. Por el nacimiento de un hijo o hija, el padre trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días laborables acumulables a la regulación en vigor de la Seguridad Social, consecutivos o no, comprendidos en el período de 45 días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado al hogar.

En los supuestos de adopción internacional, la licencia recogida en este artículo, podrá solicitarse para la realización de los trámites legales preceptivos exigidos por la legislación del país de origen del menor, previa acreditación fehaciente del inicio del proceso de adopción y sus requisitos legales.

2. La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto múltiple, en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

3. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre, o del hijo o de la hija, o si tuviera lugar a más de 150 km. del lugar de residencia habitual, se tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

4. A esta licencia por paternidad se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda al trabajador, aunque haya expirado el año natural.

5. Cualquier mejora que, por disposición legal o reglamentaria aplicable en el ámbito de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, se produzca en la regulación de la licencia por paternidad, se aplicará directamente al personal del IFJ.

#### **Artículo 63. Licencia por adopción o acogimiento**

1. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, se tendrá derecho a una licencia que se equipara a la correspondiente al alumbramiento y paternidad o maternidad no gestante, contada a la elección del empleado o de la empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de discapacidad del adoptado/a o acogido/a, de acogimiento múltiple, y cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes la licencia tendrá una duración limitada a 146 días naturales.

2. Si la persona adoptada, o acogida, es menor de edad pero es mayor de seis años, la licencia tendrá una duración de dos meses. En los supuestos de discapacidad del adoptado, adoptada, acogida o acogido, de acogimiento múltiple, y cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes la licencia tendrá una duración limitada a 3 meses.

3. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

4. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, y así se acreditara suficientemente, se tendrá derecho, además, a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

La licencia en ese período estará supeditada a la adopción efectiva y, en caso de no constituirse la adopción, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta de la persona solicitante, recuperar los días disfrutados dentro del año natural, bien a cuenta de vacaciones, bien por el correspondiente descuento de haberes en nómina.

5. Con independencia de la licencia de hasta dos meses previsto en el número anterior y para el supuesto contemplado en dicho número, la licencia por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

6. El período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

7. Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Instituto Foral de la Juventud, así como en las convocatorias de promoción y comisiones de servicios.

8. La persona adoptante o acogedora tendrá derecho a ausentarse del trabajo para realizar aquellos trámites obligatorios en horario de trabajo a los que inexcusablemente tenga que acudir para llevar a cabo la adopción o el acogimiento.

#### **Artículo 64. Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes**

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

2. Cuando un o una trabajadora disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir de la licencia, un certificado de convivencia expedido por el correspondiente Registro de Parejas de Hecho. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del o de la trabajadora, 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 Km. del lugar de su residencia habitual.

#### **Artículo 65. Licencia por enfermedad grave, muy grave o fallecimiento de parientes**

1. La licencia a que tiene derecho el o la trabajadora por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración, expresados en días laborables:

a) Fallecimiento:

— 5 días en el caso de cónyuge, hijos, hijas, padre, madre y padre o madre políticos, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as.

— 3 días en el caso del resto de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

— 3 días en el caso del resto de parientes a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Enfermedad y accidentes graves:

— 5 días en el caso de cónyuge e hijos o hijas.

— 3 días en el caso de padre, madre y padre o madre políticos.

— 2 días en el caso del resto de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

— 2 días en el caso del resto de parientes a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Para poder disfrutar la licencia por enfermedad grave de parientes a partir del tercer grado de parentesco, es requisito la convivencia de éstos con el trabajador/a, debiéndose acreditar la misma mediante el correspondiente Registro de Parejas de Hecho. En todo caso, en aquellos casos excepcionales de enfermedades graves de parientes la comisión paritaria podría concretar medidas igualmente excepcionales.

Además, se tendrá en cuenta todo lo regulado por la legislación relativa a dependencia.

2. Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más sí los hechos motivadores se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del/la trabajador/a.

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

4. A los efectos anteriores, esta licencia finalista, ha de servir para atender la alteración de la vida cotidiana que supone un enfermo dependiente. La hospitalización supone siempre una alteración de la vida normal que hace necesaria la licencia, así como las altas quirúrgicas, ya que implican la necesidad de atención intensiva. Del mismo modo, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos. En este último caso, la solicitud de licencia deberá ir acompañada de documento escrito en el que el personal facultativo sanitario establezca esa dependencia. En cualquier caso la licencia supone un máximo de días. No siendo necesario no se tiene porqué agotar el número de días previstos en el convenio.

5. Los días de licencia por enfermedad grave de parientes podrán ser consecutivos o no consecutivos, no pasando más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último.

6. Si el fallecimiento se produjera una vez finalizada la jornada laboral no se computará como día de permiso el día de fallecimiento.

#### **Artículo 66. Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos**

1. La o el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad 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.

2. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, hijos/as, padre o madre, que convivan con la persona trabajadora, se tendrá derecho a la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

#### **Artículo 67. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

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

#### **Artículo 68. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal**

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, los y las trabajadoras tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del 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.

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, diputado, juntero o parlamentario.

d) Donaciones de sangre y médula, y testamento vital.

e) Acompañamiento a parientes con diversidad (discapacidad) intelectual o física, hasta 2º grado de consanguinidad, y 2º grado de afinidad o superior si mediara convivencia, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiéndose como tales los expresados en los apartados a y b del presente artículo.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la o el trabajador afectado a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita.

En el caso de que el/la trabajador/a, 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 el Instituto Foral de la Juventud.

#### **Artículo 69. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal**

1. Quienes ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el presente convenio se contienen.

2. En todo caso, el personal que forme parte de la mesa negociadora del convenio, tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

3. Estará incluido en este apartado el tiempo empleado por representantes de los y las trabajadoras para cualquier reunión convocada al efecto a requerimiento de la Dirección del IFJ, y este tiempo no descontará crédito horario sindical.

#### **Artículo 70. Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico**

1. El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo 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. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a seis 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. Esta licencia se otorgará también en el caso de acompañamiento de mayores dependientes e descendientes menores de edad con el mismo límite de horas mensuales, debidamente justificadas.

5. Licencia para la realización de pruebas y tratamientos de fecundación asistida.

La persona trabajadora que sea sometida a pruebas y/o tratamientos de fecundación asistida tendrá derecho a ausentarse durante el tiempo y los días necesarios.

**Artículo 71. Permiso por asuntos personales**

Se establece un permiso por asuntos personales de seis días anuales, en proporción al tiempo trabajado durante dicho año, pudiéndose disfrutar bien en jornadas completas o medias jornadas. El disfrute deberá ser solicitado con una antelación suficiente con respecto a la fecha de inicio del mismo para adecuarlo a las necesidades de las diferentes unidades administrativas. En consonancia, la respuesta a la solicitud habrá de ser comunicada a la persona interesada a la mayor brevedad.

Estos días serán considerados a los efectos de control horario como tiempo de presencia.

**Artículo 72. Licencia por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la función o plaza desempeñada**

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los y las trabajadoras tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km. del lugar de residencia del examinado.

Son asimilables a los exámenes académicos las pruebas de acceso a la administración, organismos autónomos y similares, por el tiempo indispensable para la realización de dichas pruebas y con un máximo de 10 horas anuales.

**Artículo 73. Permiso por asuntos propios**

1. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por períodos mínimos de 7 días naturales, que acumulada no podrá, en ningún caso exceder de 3 meses cada dos años.

2. Podrá concederse dicho permiso, para la participación en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a otros puestos de trabajo del propio instituto foral o de la administración. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

3. Excepcionalmente, se podrá disponer de hasta 4 días anuales de permiso no retribuido o recuperable, en caso de necesidad por cuidado de un menor, o mayor dependiente por enfermedad sobrevenida.

**Artículo 74. Permiso de reducción de jornada por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna**

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, solo será concedido permiso cuando, además de realizarse los mismos en centros académicos oficiales y con asistencia obligatoria del alumno a las clases, la solicitud vaya precedida de acreditación suficiente de la matrícula efectuada por curso académico completo.

2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico y su renovación estará condicionada a la superación del curso en el que se estuvo matriculado. En caso de no presentarse a examen, el solicitante perderá el derecho a acceder a esta modalidad de jornada durante los tres cursos académicos siguientes.

3. Este permiso conllevará el derecho de Indemnización por razón del servicio según decreto del Gobierno Vasco.

4. Para la realización de pruebas de promoción profesional dentro del Instituto Foral de la Juventud, se concederán permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

5. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el presente convenio.

**Artículo 75. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical**

1. Podrán concederse permisos a los y las trabajadoras por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, relacionados con su puesto de trabajo.

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

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

**Artículo 76. Reducción de jornada retribuida para el cuidado de enfermos muy graves**

1. Licencia por ser preciso atender el cuidado del cónyuge, de un familiar de primer grado, y de segundo grado si media convivencia, el personal tendrá derecho a una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave debidamente certificada y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2. Se podrá solicitar la acumulación de esta reducción de jornada en días completos.

**Artículo 77. Reducción de jornada retribuida por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**

1. El personal del IFJ tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo del cincuenta por ciento de la jornada laboral, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo o hija menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta licencia o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Se podrá solicitar la acumulación de esta reducción de jornada en días completos.

**Capítulo IV**

Otras materias de contenido salarial: adquisición primera vivienda; ayuda familiar; natalidad; becas y ayudas de estudio; manutención; ropa de trabajo; beneficios sociales de los contratados temporales

**Artículo 78. Adquisición de primera vivienda**

1. Objetivo.

El objetivo de esta ayuda es facilitar la adquisición de la primera vivienda del personal, por medio de la subvención del interés monetario originado por la contratación de un préstamo hipotecario para tal fin. Se trataría de un derecho personal, que se puede ejercer en cualquier momento antes de la liquidación del préstamo.

## 2. Beneficiarios.

Podrán solicitarla tanto el personal fijo, como el personal eventual que cumpla los requisitos establecidos.

Los y las trabajadoras fijas discontinuas disfrutarán de esta ayuda durante los períodos de llamamiento, interrumpiéndose por tanto, cuando no haya un efectivo trabajo al servicio del Instituto.

## 3. Cuantía.

La ayuda que se abonará trimestralmente es de 224,00 euros, cantidad que no sufrirá variación alguna durante todo el periodo de abono de la ayuda. Anualmente, la comisión mixta paritaria del convenio, revisará la cuantía, la cual, en caso de sufrir variación, será de aplicación exclusivamente a las nuevas solicitudes.

La ayuda tendrá una duración de veinte trimestres consecutivos, finalizando en cualquier caso en el momento de liquidación del préstamo hipotecario, motivo por el cual, se deberá presentar certificado anual en la situación del préstamo, en el mes de enero de cada año.

Además de la interrupción de la ayuda fuera de los períodos de llamamiento del personal fijo-discontinuo, la ayuda también se interrumpirá por otras causas legalmente establecidas (excedencias con reserva al puesto de trabajo, maternidad, riesgo para el embarazo, incapacidad permanente, etc.).

La ayuda se cobrará exclusivamente por cada trimestre completo vencido.

## 4. Requisitos.

Para poder solicitar la ayuda, será requisito imprescindible, además de estar de alta en el IFJ con un contrato de duración inicial prevista de más de 6 meses, ser titular de un préstamo hipotecario en vigor para hacer frente a la compra de vivienda.

La concesión de la ayuda establecida en este artículo se refiere a la adquisición de la vivienda habitual y se concederá por una sola vez durante la vida laboral del personal.

En el caso del personal eventual, la ayuda finalizará en cualquier caso en el plazo de 5 años naturales desde su concesión, sin interrumpirse la contabilización del plazo aun cuando no haya un trabajo efectivo al servicio del instituto foral. Dentro de este periodo, el personal eventual podrá solicitar el abono de la ayuda cuando vuelva a estar de alta en el IFJ con un contrato de duración superior a 6 meses, o bien después de 6 meses de trabajo ininterrumpido en un mismo puesto, en cuyo caso, cobrará la ayuda a partir del siguiente trimestre.

La justificación a acompañar a la solicitud será:

- a) Fotocopia de la escritura de compraventa de la vivienda.
- b) Fotocopia de la escritura de préstamo hipotecario o póliza de préstamo con indicación del bien a cuya compra se destina.
- c) Certificado bancario actualizado de la situación del préstamo hipotecario.
- d) Certificado de empadronamiento municipal que incluya a todos los miembros de la familia que residen en la vivienda.
- e) Declaración Jurada de no ser perceptor/a de otra ayuda de similar naturaleza.

### **Artículo 79. Ayuda familiar**

1. Se abonará 9,77 euros/mes por cónyuge y 10,00 euros/mes por descendiente, siempre que no perciban ingresos, que convivan con la o el trabajador y que estén a su cargo. En el caso de descendientes con discapacidad que requieran educación especial, la cantidad mensual abonada será de 20,00 euros.



2. La ayuda por descendiente dejará de percibirse al cumplir la edad de 18 años. Podrá ampliarse hasta los 25 años como máximo la percepción de la citada ayuda, cuando se justifique fehacientemente que el o la descendiente está en situación de desempleo y no cobre subsidio o curse estudios. Igualmente en los supuestos de invalidez que implique dependencia económica, debidamente justificada, se continuará abonando.

3. En el supuesto que los dos cónyuges pertenezcan a la plantilla del Instituto, sólo se generará el derecho a esta ayuda en favor de uno de ellos, quedando a elección de los mismos, la designación de dicho perceptor.

4. Para percibir la ayuda, será necesario justificar anualmente, el derecho a la misma. El o la perceptora vendrá obligado a comunicar los cambios que se produzcan en la situación de los beneficiarios dentro del mes en que se rigen.

#### **Artículo 80. Mutua Foral**

1. El Instituto Foral de la Juventud aprobará la adhesión a partir del 1 de enero de 2018 como socio protector a la Mutua Foral, por lo que el personal que forma parte de la plantilla podrá darse de alta en la misma y beneficiarse de las prestaciones ofrecidas.

2. Las cuotas correspondientes al personal y al IFJ serán las aprobadas cada año por la Diputación Foral de Álava. La cuota del personal se descontará en la nómina mensual.

3. Ver Disposición adicional 10.

#### **Artículo 81. Manutención**

Siempre que su horario coincida con el del comedor y sea compatible con las obligaciones laborales, los y las trabajadoras de los albergues cuya jornada se prolonga a partir de las catorce horas o de las veintiuna tendrán derecho, diariamente, a la comida o cena en las condiciones normales del centro. La duración máxima de la pausa diaria será de media hora para estos servicios.

Las prestaciones recogidas en este artículo tienen la consideración de pago en especie y por tanto están sujetas a la normativa tributaria correspondiente.

#### **Artículo 82. Ropa de trabajo**

El Instituto proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras ropa, calzado, prendas de protección y demás elementos necesarios en cada caso para el mejor desempeño de sus funciones con la periodicidad adecuada. En cada centro de trabajo se establecerá el listado de ropa y elementos de protección necesaria en función de la evaluación de riesgos en vigor y de las características propias.

#### **Artículo 83. Beneficios sociales de los contratados temporales**

Los beneficios sociales recogidos en el capítulo IV, excepción hecha de los artículos 81 y 82, no serán de aplicación a las personas con contrato eventual, cuando el tiempo previsto de contrato sea inferior a un año o inferior a 6 meses en el caso de cubrir plazas de fijos-discontinuos.

#### Capítulo V

Organización del trabajo: llamamiento de trabajadores y trabajadoras fijas discontinuas o fijas a tiempo parcial; contratación para trabajos de duración determinada; excedencias; selección de personal; fomento de la promoción interna

#### **Artículo 84. Llamamiento de personal fijo discontinuo**

1. El llamamiento de personal fijo discontinuo para su puesto se efectuará por orden de antigüedad en el Instituto como fijo o fija discontinua y, de persistir la igualdad, primarán los resultados obtenidos en las pruebas de acceso al puesto.

2. La renuncia al desempeño del trabajo ofrecido en un llamamiento no supondrá la extinción del contrato siempre que concurra causa suficiente para ello a juicio de la Dirección del Instituto, pasando, en todo caso, al último lugar del escalafón, pudiendo aplicarse esta excepción una sola vez, por lo que la repetición de la renuncia se considerará, a todos los efectos, como dimisión por el o la trabajadora a que se refiere el artículo 49 del estatuto de los y las trabajadoras.

3. En todo caso el personal fijo discontinuo tendrá derecho, como mínimo, a un llamamiento de 6 meses por año natural.

#### **Artículo 85. Contratación para trabajos de duración determinada**

1. El personal fijo discontinuo, así como el contratado a tiempo parcial, tendrá derecho preferente a la ocupación de vacantes temporales dentro de su categoría, grupo profesional y funcional, adaptándose su regulación a lo previsto en el artículo precedente.

2. En ausencia de los anteriores se ofrecerá la vacante a quienes constituyan la bolsa de trabajo para el puesto, siendo el orden de llamamiento el que en ese momento esté establecido en la correspondiente bolsa de trabajo, originado por las puntuaciones de las pruebas de selección y las posibles renunciaciones. Las bolsas de trabajo se regularán de acuerdo con lo establecido en el artículo 86.

3. A falta de los anteriores se solicitará de los servicios públicos de empleo, posibles candidatos o candidatas de acuerdo con lo regulado en el artículo siguiente.

#### **Artículo 86. Bolsas de trabajo**

La regulación de las bolsas de trabajo se realizará según lo dispuesto en el presente artículo:

##### **1. Ámbito de aplicación.**

El ámbito de aplicación de este acuerdo se extiende a todas las bolsas de trabajo correspondientes a cualquier categoría o puesto del personal del Instituto Foral de la Juventud, tanto a las actuales como, en su caso, a las de nueva creación.

##### **2. Configuración.**

La configuración de las bolsas de trabajo, que comprende los procesos de inclusión, ordenación y publicación, se producirán a partir de los procesos de selección para el ingreso en la plantilla del IFJ, o bien a partir de ofertas específicas genéricas de creación de bolsas de trabajo para cubrir las vacantes que se pueden producir en el Instituto Foral de la Juventud.

En los 10 días naturales posteriores a la entrada en vigor de una bolsa de trabajo, los interesados optarán expresamente por señalarla como preferente o no. De no hacerlo, se entenderá que actuará como preferente aquella bolsa en la que se encuentren en una mejor posición en el orden numérico.

##### **3. A partir de procesos de selección.**

Todos aquellos aspirantes que participen en la oferta de empleo público del Instituto Foral de la Juventud que habiendo superado la fase de oposición, no hayan obtenido plaza en el proceso selectivo para la provisión de una vacante pasarán a constituir la bolsa de trabajo del puesto al que optaban.

##### **4. A partir de ofertas específicas genéricas:**

###### **a) De creación de nuevas bolsas:**

En los supuestos en que no existan bolsas de trabajo para determinadas categorías o puesto, el Instituto Foral de la Juventud deberá convocar ofertas específicas para la creación de dichas bolsas. En este caso el procedimiento de selección será el de concurso y las bolsas se constituirán con aquellos aspirantes que cumplan todos los requisitos del puesto en base a la puntuación obtenida en la valoración de méritos.

b) De ampliación de las bolsas ya existentes:

En los supuestos que no existan personas disponibles en las bolsas de trabajo ya constituidas por medio de los procedimientos anteriores, el Instituto Foral de la Juventud convocará ofertas de ampliación de bolsas. En este caso el procedimiento de selección será el de concurso y las bolsas se constituirán, añadiendo al final de las bolsas ya existente, todos aquellos aspirantes que cumplan todos los requisitos del puesto en base a la puntuación obtenida en la valoración de méritos, de tal forma que solo exista una sola bolsa de trabajo por categoría profesional o puesto.

Mientras se tramita la oferta de ampliación de la bolsa, se recurrirá a los servicios públicos de empleo para cubrir las necesidades de personal. En este caso se crearán unas listas temporales de empleo con las personas remitidas por las entidades colaboradoras, al objeto de agilizar la contratación en estos casos. Estas listas tendrán carácter subsidiario frente a las bolsas de trabajo y se considerará transitorio hasta una nueva convocatoria de bolsas. Para la ordenación de estas listas se utilizarán los requisitos empleados en el concurso de creación de la bolsa. La persona contratada al finalizar su relación laboral pasará a formar parte de la bolsa de trabajo.

5. Ordenación.

Las listas de las bolsas de trabajo se ordenarán de acuerdo a los siguientes baremos:

a) Puntuaciones obtenidas en el sistema de selección de personal correspondiente.

b) Puntos obtenidos conforme a las preferencias de participación:

- Una instalación: 1 punto
- Dos instalaciones: 2 puntos.
- Tres instalaciones o más: 3 puntos.

c) Puntos obtenidos conforme a la jornada de preferencia:

- Cualquier tipo de jornada: 3 puntos.
- Sólo jornadas inferiores al 75 por ciento de la jornada habitual: 2 puntos.
- Sólo jornadas inferiores al 50 por ciento de la jornada habitual: 1 punto.

d) Esta puntuación inicial se irá incrementado de acuerdo con los periodos de trabajo, de manera que por cada mes trabajado, se contabilizarán 0,5 puntos.

e) El procedimiento general de búsqueda en la bolsa de trabajo se realizará entre aquellas personas que la conforman, dando prioridad a los que hayan solicitado la instalación de que se trate. En su defecto se ofrecerá la contratación al resto del personal.

f) A continuación, se dará prioridad a las personas que hayan señalado la opción de cualquier tipo de jornada, frente al 75 por ciento y finalmente al 50 por ciento.

6. Publicación.

Las bolsas de trabajo serán publicadas en el BOTHA y en los tablones de anuncios del Instituto Foral de la Juventud, también serán accesibles desde Internet donde cada miembro podrá consultar su situación personal, así como la situación del resto de los miembros que conforman la misma, de igual modo que ahora se pueden consultar las bolsas de trabajo en la DFA.

7. Mantenimiento de las bolsas de trabajo.

Las personas interesadas, al objeto de hacer efectivos los llamamientos, tienen la obligación de comunicar al Instituto Foral de la Juventud cualquier cambio que se produzca en los datos que hayan aportado. Todas estas comunicaciones se realizarán por escrito y se presentarán

en las oficinas de los Servicios centrales del Instituto Foral de la Juventud, o bien a través de cualquier otro medio que permita tener al interesado constancia tanto de su presentación como del contenido.

Las modificaciones se harán efectivas en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha de registro de entrada de la solicitud.

#### 8. Funcionamiento.

El funcionamiento de las bolsas de trabajo comprende la realización de los llamamientos y el establecimiento de los supuestos de suspensión provisional y exclusión definitiva.

#### 9. Llamamientos.

Los llamamientos se irán produciendo conforme las necesidades del servicio lo requieran, y se realizarán atendiendo al orden fijado en el proceso de ordenación.

A aquellos trabajadores que estuvieran prestando servicio y se encontraran inscritos en más de una bolsa de trabajo, sólo se les realizarán ofertas para puestos de la bolsa señalada como preferente con respecto a la del puesto que, en su caso, se encuentren desempeñando.

#### 10. Procedimiento.

Los llamamientos se realizarán por teléfono o por cualquier otro medio telemático que permita una respuesta inmediata. Si no se aceptara la oferta de empleo, o en el plazo de 24 horas no se obtuviera respuesta, se procederá a su notificación telegráfica o por cualquier otro medio urgente. Transcurridas 24 horas desde la notificación sin que se haya aceptado la oferta de trabajo, se continuará el procedimiento con el siguiente de la lista, y así sucesivamente.

Se podrá omitir la notificación telegráfica en aquellos casos excepcionales en los que la no cobertura inmediata de un puesto de trabajo suponga el cierre o el deterioro considerable de la calidad del servicio público. En tal situación, si no se acepta la oferta o no se obtiene respuesta inmediata, se procederá al llamamiento del siguiente de la lista, y así sucesivamente. Aquellas personas que tras un llamamiento renuncien al mismo o no den respuesta inmediata, pasaran al último lugar de la lista a no ser que puedan acreditar los supuestos de suspensión provisional. En el caso de que esta renuncia o falta de respuesta se produzca por segunda vez consecutiva, serán notificadas previamente de su exclusión definitiva de la bolsa en caso de que no aleguen causa justificativa a la renuncia.

#### 11. Supuestos de suspensión provisional.

Mantendrán su posición en las bolsas de trabajo, en la situación de suspensión provisional, aquellas personas que, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la notificación telegráfica, justifiquen la no contestación o la no aceptación de una oferta de empleo por encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Estar realizando cualquier actividad laboral o profesional, acreditada mediante el contrato o licencia fiscal correspondiente.

b) Embarazo y maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, hasta la edad de tres años del menor.

c) Enfermedad, accidente o intervención quirúrgica del interesado.

d) Encontrarse en situación de baja temporal voluntaria en la bolsa de trabajo, a solicitud del interesado y por el periodo que éste solicite.

e) Estar en situación de Incapacidad Temporal (IT).

f) Cualquier otra circunstancia, previa justificación documental, será valorada individualmente.

En el plazo de diez días hábiles, una vez finalizada la causa que justifique la suspensión provisional en las bolsas de trabajo, el interesado deberá comunicar al Instituto Foral de la Juventud tal circunstancia a efectos de su activación en dichas bolsas. Dicha activación se hará efectiva a partir del décimo día hábil, a contar desde el día siguiente al de la fecha del registro de entrada de la comunicación.

#### 12. Supuestos de exclusión definitiva.

La exclusión definitiva de las bolsas de trabajo, que será notificada a las personas interesadas, se producirá por alguna de las siguientes causas:

a) A petición de la persona interesada.

b) No dar respuesta, por segunda vez consecutiva, al llamamiento de manera inmediata al recibo de la notificación y/o bien no justificar causa razonable para no poder atender el llamamiento.

c) Haber sido sancionado por falta muy grave en aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

#### 13. Vigencia y extinción de las bolsas de trabajo.

Cada bolsa de trabajo, una vez configurada, sustituye a la anterior de la misma categoría únicamente después de la convocatoria de una oferta de empleo público (OEP). Esta sustitución se hará efectiva a partir de la publicación oficial en el BOTHA de la resolución de adjudicación de plazas, para cada proceso selectivo.

Las bolsas de trabajo se mantendrán en vigor hasta una nueva OEP, siendo la comisión mixta paritaria la encargada de dictaminar si son necesarias nuevas ampliaciones de las ya existentes por falta de personal para cubrir los puestos vacantes.

A efectos de seguimiento de bolsas se creará una comisión paritaria.

### **Artículo 87. Excedencias**

1. La regulación de las excedencias se acomodará en todos sus aspectos a lo que dispone el Art. 46 del Estatuto de los y las trabajadoras, teniendo derecho la o el trabajador a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros 5 años del periodo de excedencia.

2. En los casos de cumplimiento de condena con sentencia firme, la relación laboral queda en suspenso. El o la trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los mismos plazos y condiciones que los establecidos para las excedencias en el párrafo anterior.

#### Selección de personal

### **Artículo 88. Selección de personal**

1. El ingreso en el Instituto Foral de la Juventud se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

2. La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo se negociará, previamente a su publicación, con la representación del personal.

3. Igualdad y no discriminación.

Dentro de la empresa el personal no podrá ser discriminado por ninguna cuestión.

Se respetará el principio de igualdad de acceso, siempre que se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

**Artículo 89**

En los órganos de selección no podrá formar parte el personal de elección o de designación política, las y los funcionarios interinos y el personal eventual.

En dichos órganos se procederá al nombramiento de un vocal a propuesta del comité de empresa, que ostentará tal cargo a título individual.

**Artículo 90**

Podrán establecerse bases generales de ingreso en el Instituto Foral de la Juventud, de común acuerdo con la representación del personal, sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada puesto de trabajo contemplado en la RPT, así como de las normas vigentes al respecto en desarrollo de la Ley de Función Pública Vasca.

**Artículo 91**

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán exclusivamente en el BOTHA y en el BOPV.

**Artículo 92**

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

a) Denominación, localización y nivel retributivo del puesto.

b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo.

c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 20 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación en el BOPV.

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 representante del personal, designado por la representación sindical.

3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el BOTHA.

Fomento de la promoción interna

**Artículo 93**

Los y las trabajadoras podrán acceder, mediante promoción interna a categorías superiores al que pertenezcan, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

El Instituto Foral de la Juventud reservará, como mínimo, de la oferta de empleo público una de cada tres plazas vacantes de cada grupo de clasificación en el cómputo anual.

**Artículo 94**

Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el o la trabajadora deberá hallarse en situación de servicio activo o haber estado en activo ese año en el caso de los fijos discontinuos, y es requisito tener dos años de antigüedad en su puesto de trabajo con carácter indefinido y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al puesto al que aspire.

**Artículo 95**

El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de concurso-oposición y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general.

No obstante, cualquier aspirante que concurra en el turno de promoción interna podrá ser eximido de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el puesto de procedencia.

## Capítulo VI

Seguro colectivo; Elkarkidetza; Fundación Laboral San Prudencio; contrato de relevo; jubilación anticipada

**Artículo 96. Seguro colectivo**

Con independencia de los seguros sociales obligatorios, el Instituto contratará para todo el personal un seguro colectivo de vida y accidentes corporales con los siguientes capitales individuales y con efectos de la fecha de firma de convenio:

SEGURO DE VIDA	
Fallecimiento e incapacidad permanente absoluta	72.000,00 euros
Incapacidad permanente total	45.000,00 euros
SEGURO DE ACCIDENTE	
Fallecimiento	106.500,00 euros
Incapacidad permanente absoluta	135.000,00 euros
Incapacidad permanente total	125.000,00 euros

Las condiciones generales establecidas en la póliza del seguro de vida se facilitarán a la representación sindical y a toda la plantilla.

**Artículo 97. Planes de pensiones y Elkarkidetza**

El IFJ se constituye como promotor y protector del sistema de pensiones Elkarkidetza, siendo asimismo el encargado de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

El IFJ no pagará en salario ni compensará de ningún modo otros sistemas de previsión externos o individuales a los o las empleadas que no se adhieran plenamente a la entidad de previsión.

Se continuará con las aportaciones actuales incrementándolas para cada ejercicio de acuerdo con el incremento, por cada parte, acordado en la entidad.

La aportación al sistema de previsión se efectuará en las condiciones actuales, por lo que la misma está condicionada a la efectiva aportación de cada persona trabajadora, en la misma cuantía.

En el caso del personal eventual, las solicitudes de incorporación a Elkarkidetza que pueden originar problemas en su tramitación, se trasladarán a la comisión mixta paritaria del convenio, la cual resolverá en el plazo de 5 días, teniendo en cuenta el periodo previsto de contratación, fecha de incorporación, etc.

**Artículo 98. Fundación Laboral San Prudencio**

El Instituto mantendrá con la Fundación Laboral "San Prudencio" la afiliación de su personal comprometiéndose al abono de las cuotas.

Para personal discontinuo dicha afiliación se mantendrá únicamente, mientras dure el período de llamamiento y hasta el 31 de diciembre de cada año de llamamiento.

El personal no fijo podrá disfrutar de los servicios de la Fundación Laboral "San Prudencio" mientras esté en vigor su relación laboral con el Instituto y la misma tenga una duración prevista superior a seis meses.

**Artículo 99. Jubilación parcial**

Las partes signatarias, con el objetivo de fomentar la consolidación y mejora de la calidad del empleo así como la renovación de la plantilla, acuerdan el derecho del personal que así lo desee y una vez cumplida la edad legalmente establecida, a jubilarse parcialmente, celebrando al mismo tiempo un contrato de relevo para complementar, como mínimo, la jornada dejada de trabajar por el personal que acceda a la jubilación parcial.

Sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general en la normativa, la contratación de personas relevistas será de naturaleza temporal “hasta la jubilación reglamentaria de la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial”.

El tiempo correspondiente a la totalidad de jornada laboral de la persona jubilada parcialmente hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación, se podrá acumular para realizarlo de manera ininterrumpida al inicio del período de jubilación parcial. Esta jornada se contabilizará, en todo caso, a partir del día en que se formalice el correspondiente contrato de relevo.

La jornada de ambas personas (personas relevada y relevista) se podrá simultanear o complementar.

En el supuesto de que se modificara el marco regulador actual, deberá reunirse la comisión mixta del convenio para adecuar el contenido de este artículo, sobre la base del mantenimiento de la equidad de las posiciones de ambas partes.

Durante el año 2018 se seguirá aplicando el Plan de Jubilaciones Parciales, aprobado mediante acuerdo colectivo de empresa de 22 de marzo de 2013.

#### **Artículo 100. Jubilación anticipada voluntaria**

El personal del IFJ fijo y fijo-discontinuo que, cumpliendo los requisitos previstos en el artículo 6 del Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo, de “medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo” por el que se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 161 bis de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, acceda a la jubilación voluntaria anticipada, tendrá derecho a percibir la prima correspondiente, debiendo, para ello, cumplir los siguientes requisitos:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

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. En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

c) Haber estado de alta en el IFJ los últimos 8 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación (incluyendo excedencias y permisos que tengan derecho a reserva de puesto de trabajo).

La cuantía de la prima se calculará, multiplicando los trimestres de anticipación por 1,375 entre el 8º y 5º, y por 1,5 entre el 4º y el 1º de las retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año, conforme a la siguiente escala:

TRIMESTRES DE ANTICIPACIÓN	CUANTÍA DE LA PRIMA
8	11 mensualidades
7	9,625 mensualidades
6	8,250 mensualidades
5	6,875 mensualidades
4	6 mensualidades
3	4,5 mensualidades
2	3 mensualidades
1	1,5 mensualidades

El importe de la mensualidad será una doceava parte de la retribución íntegra anual.



**Artículo 101. Incapacidad permanente total**

La declaración de IPT no extinguirá por sí misma el contrato de trabajo. La persona trabajadora afectada, a petición propia, será recolocada en caso de existir una vacante en el momento de la declaración de IPT, siempre que se cumplan los requisitos de acceso a dicha vacante, cuyas tareas y condiciones de trabajo deberán ser declaradas compatibles por el INSS con su grado de invalidez.

## Capítulo VII

Seguridad y salud laboral; seguimiento de la IT y maternidad; reconocimiento médico; comités de seguridad; actividades tóxicas, penosas y peligrosas

**Artículo 102. Seguridad y salud laboral**

La empresa y toda la plantilla asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, la dirección de la empresa y los y las representantes de la plantilla se comprometen, dentro de las posibilidades de la misma y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los delegados/as de prevención y la constitución de los comités de seguridad y salud laboral.

Por su parte, el personal, individualmente considerado, está obligado previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente será asesorado por las personas que desarrollen la prevención en la empresa, en lo que se refiere al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Se llevará a cabo un diagnóstico del nivel de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se diseñarán planes en función de este diagnóstico.

Deberán estar realizados tanto el Plan de Prevención, como la Evaluación de Riesgos Laborales (que contemple las 4 disciplinas preventivas: seguridad, higiene, ergonomía y psicología). También la planificación de las medidas preventivas a adoptar.

**Artículo 103. Seguimiento de la IT**

En los casos de enfermedad, accidente, el IFJ/GFE podrá verificar el estado de los procesos de la persona trabajadora para lo que ésta deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado. El incumplimiento de las normas anteriores, previo trámite de audiencia por escrito efectuado a la persona interesada y poniéndolo en conocimiento del comité, acarreará la pérdida si procediere, desde el mes del incumplimiento y durante el resto del período de IT, de los complementos económicos.

**Artículo 104. 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 o de la trabajadora al servicio del instituto foral.

2. Reconocimiento periódico: con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica con una periodicidad no superior a 18 meses por parte de los servicios médicos correspondientes. Dicho servicio incluirá los análisis clínicos correspondientes, cuyo costo correrá a cargo del Instituto Foral de la Juventud.

Los reconocimientos ordinarios 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.

De los comités de seguridad y salud

#### **Artículo 105. Derechos y obligaciones**

Se designará un comité de seguridad y salud, con la finalidad de proporcionar una eficaz protección en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

1. El Instituto Foral de la Juventud contará con un servicio de prevención bien interno o externo. Asimismo determinará, previa consulta con el comité de seguridad y salud 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 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.

3. Los y las delegadas de prevención dispondrán para este fin de las horas retribuidas necesarias para el desarrollo de las actividades propias del comité de seguridad y salud. Las personas no electas dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales.

#### **Artículo 106. Comités de seguridad y salud**

1. El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos.

2. El comité de seguridad y salud estará compuesto a partes iguales por el comité de empresa y la Dirección del IFJ. La elección de miembros de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representación.

#### **Artículo 107. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud**

Serán las establecidas en la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 108. Delegados o delegadas de prevención**

1. Podrán ser delegados o delegadas de prevención aquellas personas trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales, fueran designados por el comité de empresa.

2. El tiempo utilizado por los y las delegadas de prevención electas 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 el presente convenio. 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 el instituto foral en materia de prevención de riesgos.

3. El Instituto Foral deberá proporcionar a las y los delegados 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 109**

Las decisiones adoptadas unánimemente por el comité de seguridad y salud serán propuestas a la autoridad u órgano competente que dictará las normas para su eficaz cumplimiento. Tales decisiones tendrán carácter vinculante y urgente si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún o alguna trabajadora 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 110**

El comité de seguridad y salud, por unanimidad de los 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 ninguna persona ser obligada a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

**Artículo 111**

El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del comité de seguridad y salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

**Artículo 112**

El comité de seguridad y salud en el trabajo, ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

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

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

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

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

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

– Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a la plantilla.

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

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

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

– Estudiar y atender a los informes periódicos de la administración y las recomendaciones que el Gobierno Vasco realice en materia de seguridad y salud.

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

c) Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo por el propio Comité, en cuanto le sea posible, de las siguientes actividades:

– Celebración de reuniones divulgativas.

– Promoción de la seguridad.

– Carteles y exhibiciones.

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

– Cursos y demostraciones.

## Actividades tóxicas, penosas y peligrosas

**Artículo 113. Conceptualización**

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aun cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dicho personal.

**Artículo 114. 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 acompañan 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, y en general todas aquellas que sean contempladas por el comité de seguridad y salud.

**Artículo 115. Actividades tóxicas**

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

**Artículo 116. 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.

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 117**

Si no existiera acuerdo entre la Instituto Foral de la Juventud y la representación de la plantilla en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la comisión mixta paritaria del convenio que podrá arbitrar y resolver el litigio. La comisión mixta paritaria podrá solicitar informe complementario al comité de seguridad y salud así como de los gabinetes de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 118**

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.

El Instituto Foral de la Juventud vendrá obligado a proporcionar al personal 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 psicológico.

2. El comité de seguridad y salud velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas....) 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 calendario de realización.

En cualquier caso, corresponderá al comité de seguridad o higiene el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.

#### **Artículo 119. Acoso laboral y violencia de género**

##### 119.1. Acoso laboral.

a) Medidas de protección contra el acoso laboral:

a.1) El deseo de esta Institución es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

a.2) En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

– El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante la Jefatura de Secretaría Técnica o asesoría externa que se determinará para los casos en los que el mismo esté implicado, por parte de la o del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el o la empleada lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

– La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

– La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

– Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará a la o al empleado denunciante.

– Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

a.3). En los casos en que la Institución por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

b) Derechos de protección del personal en el supuesto de acoso laboral:

En estos casos, los y las empleadas tendrán derecho a:

Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por la Dirección del IFJ.

Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

#### 119.2. Violencia de género.

##### a) Medidas de protección contra la violencia de género:

El Instituto Foral de la Juventud facilitará de acuerdo con la legislación vigente todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados públicos víctimas de la violencia de género.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

##### b) Derechos de protección de los empleados públicos en el supuesto de violencia de género:

El personal público víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

– Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el jefe de secretaría técnica.

– Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el jefe de secretaría técnica.

– La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por la jefatura de secretaría técnica.

– El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes, siempre que se vean obligadas a abandonar el centro de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral.

– Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.

– Las faltas de asistencia de los/as empleados/as víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

##### c) Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los o las empleadas públicos:

– Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

– Excepcionalmente, podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

d) En aplicación del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el IFJ elaborará un protocolo específico contra el acoso sexual y sexista.

Capítulo VIII  
Formación; euskaldunización

**Artículo 120. Formación**

1. El Instituto Foral de la Juventud, con participación de la representación sindical, impulsará un plan de formación para el personal a su servicio que tenga por objetivos la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional, así como la adquisición de las necesarias destrezas a que obligan la aplicación de las nuevas tecnologías y los cambios organizativos. Este plan se elaborará de manera conjunta cada año, recogiendo en el mismo las necesidades, requisitos de asistencia, etc.

2. Además del contenido de dicho plan, la plantilla del Instituto Foral, podrá solicitar la realización de los cursillos necesarios para la formación y adaptación del personal a las nuevas tecnologías instauradas para incrementar la productividad, eficacia y celeridad en la administración y/o por necesidades del servicio. Éstos serán expresamente autorizados por la Dirección del Instituto y se procurará que, en la medida de lo posible, se desarrollen dentro del horario de trabajo. Cuando no fuese posible realizarlos dentro de la jornada laboral, el o la trabajadora tendrá derecho a compensar las horas invertidas en dichos cursillos, por tiempo de disfrute, siempre que estén referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto del solicitante.

3. Se establece un fondo para formación del personal con el objeto de ayudar económicamente al personal del IFJ que haya realizado cursos de formación en materias directamente relacionadas con las funciones de su puesto de trabajo, que tenga una aplicación práctica en el desarrollo de las mismas y que no estén cubiertos por el apartado anterior.

La cuantía disponible en este apartado es de 500,00 euros, abonándose con carácter variable, es decir, se paga la cantidad que resulte al repartir el total previsto entre todo empleado y empleada que solicite esta ayuda y cumpla los requisitos. Anualmente se realizará una convocatoria para la presentación de solicitudes. En el caso de los y las trabajadoras fijas-discontinuas, se contemplará la formación realizada durante todo el año, independientemente del periodo de contratación con el IFJ.

**Artículo 121. Los derechos lingüísticos de los y las trabajadoras**

1. Anualmente se realizarán convocatorias para la participación en las diferentes modalidades de aprendizaje del euskera en el IFJ.

Con carácter general, las autorizaciones para acudir a cursos de euskera serán concedidas por la Dirección del IFJ, una vez informados por los directores de los albergues o el jefe/a de Secretaría Técnica en lo relativo a los servicios centrales y consultado el Servicio de Euskera de la DFA, y atendiendo a las disponibilidades organizativas y presupuestarias del IFJ.

El número máximo de personas que podrán asistir a las diferentes modalidades de aprendizaje de euskera se establecerá tras negociación con la representación del personal, en función de las disponibilidades presupuestarias del IFJ.

2. Modalidades de aprendizaje del euskera para trabajadores y trabajadoras del IFJ.

a) Aprendizaje dentro del horario laboral: significa que el personal se libera de su trabajo por un número determinado de horas para participar en un curso de euskera.

El número de empleados o empleadas que podrán asistir a clases de euskera dentro del horario laboral queda establecido en 5 personas.

b) Aprendizaje con compensación horaria: significa que al personal que participa en cursos de euskera de dos o tres horas diarias se le computa la mitad de dicho tiempo como trabajado.

El número de empleados o empleadas que podrán asistir a clases de euskera con compensación horaria se establece en 5 personas.

c) Aprendizaje fuera del horario laboral: significa que el tiempo de dedicación al aprendizaje recaerá íntegramente en el personal, asumiendo el IVAP o el IFJ el coste de la matrícula.

d) Es condición necesaria para la inclusión en las distintas modalidades de aprendizaje, que la permanencia del personal al servicio del IFJ sea, al menos, de la misma duración que el curso de aprendizaje que realicen.

3. Criterios de selección en las modalidades dentro del horario laboral y con compensación horaria.

Los criterios que se utilizarán para determinar las prioridades a la hora de acudir a cursos de euskera serán los siguientes:

a) Trabajadores y trabajadoras fijas que ocupen una plaza con fecha de preceptividad asignada. De entre estos, tendrán prioridad:

a.1) Aquellos trabajadores/as que tengan acreditado el perfil anterior al exigido en su plaza.

a.2) Aquellos trabajadores/as que acrediten el perfil anterior en dos grados al exigido en su plaza.

a.3) Aquellos trabajadores/as que acrediten el perfil anterior en tres grados al exigido en su plaza.

b) Trabajadores y trabajadoras fijas que ocupen una plaza sin fecha de preceptividad asignada. De entre estos, se establecerá la prioridad de acuerdo con lo señalado en el punto anterior.

c) Trabajadores y trabajadoras fijas que tengan acreditado el perfil de su plaza y deseen acreditar un perfil superior.

d) Trabajadores y trabajadoras eventuales de acuerdo con el orden de prioridad establecido en los puntos anteriores.

Dichos criterios se aplicarán hasta la cobertura del cupo establecido para cada período.

4. Los trabajadores y trabajadoras de los servicios centrales podrán a su vez participar en el programa ALET. El resto de trabajadores y trabajadoras del IFJ podrán participar en este programa, previa autorización de la Dirección del IFJ.

5. En lo relativo a seguimiento, aprovechamiento y exámenes, se atenderá a la regulación del Decreto Foral 44/2005, del Consejo de Diputados de 5 de julio, que aprueba la normativa básica de aprendizaje, mantenimiento y uso del euskera por los empleados de la Diputación Foral de Álava.

6. Por último, se establece que dentro de la modalidad de estudios de euskera dentro de la jornada laboral, no se podrá repetir más de una vez cada curso. En la modalidad de estudios de euskera fuera de la jornada laboral y durante todo el proceso de aprendizaje, se podrá repetir y disfrutar nuevamente de la compensación horaria en tres niveles: uno, en la primera mitad, y dos, en la segunda.

#### **Artículo 121.bis Plan de normalización del euskera en el Instituto Foral de la Juventud, IV Plangintzaldia (2018-2022)**

##### 1. Ámbito de aplicación

El plan de uso del Instituto Foral de Juventud abarcará todas las áreas del mismo:

- Servicios Generales.
- Albergue de Barría
- Albergue de Espejo-Jorge Díez Elorza
- Albergue de Zuaza



## 2. Vigencia.

El 1 de enero de 2018 comenzará el cuarto período de planificación que terminará el 31 de diciembre de 2022. Este plan de normalización estará en vigor, por tanto, desde su aprobación por el Consejo de Administración del Instituto Foral (en 2018) hasta el fin del período de planificación.

## 3. Medidas.

El Plan de Normalización del Euskera en el IFJ determina el carácter de los puestos de trabajo, de cara a establecer microplanes de uso o en su caso unidades bilingües. En este sentido se establecen microplanes de uso para los titulares de todos aquellos puestos con fecha de preceptividad cumplida y que hayan acreditado el perfil correspondiente.

Además de lo reseñado, el plan establece una serie de medidas a aplicar durante todo el periodo de vigencia.

4. Selección de empleados: En todos los procesos de selección, se seguirán las pautas establecidas en el plan de normalización.

En cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan de Normalización del Euskera, las partes se comprometen a colaborar en la ejecución de las medidas propuestas en el plan y especialmente en:

a) Fijar fechas de preceptividad a los puestos vacantes y próximas jubilaciones.

b) Establecer microplanes de uso para los titulares de todos aquellos puestos con fecha de preceptividad cumplida y que hayan acreditado el perfil correspondiente.

## Capítulo IX

Configuración y ámbito de la acción sindical; secciones sindicales en general; del derecho a la sindicación de los y las trabajadoras: contenido y protección del mismo; comités de las secciones sindicales; delegados y delegadas sindicales; del derecho de representación colectiva; niveles y órganos de representación; garantías, facultades, capacidad y competencias; del derecho de participación, reunión y negociación colectiva de los y las trabajadoras

Afiliados y afiliadas de las secciones sindicales

### Artículo 122

El personal tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como trabajadores y trabajadoras les son propios.

### Artículo 123

1. A los fines del artículo anterior, el personal podrá afiliarse libremente a las centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras que se hallen legalmente constituidas.

2. Dichas centrales sindicales gozarán de plena independencia respecto de la autoridad del Instituto Foral de la Juventud, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de esta.

### Artículo 124

1. El Instituto Foral de la Juventud dispensará la adecuada protección a la plantilla a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

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

a) Influir en las condiciones de empleo del personal para que éste no se afilie a una central sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una central sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo a la condición de la no afiliación a una central sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

#### **Artículo 125**

Los derechos reconocidos al personal, se ejercerán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

#### **Artículo 126**

Los y las trabajadoras, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación.

#### **Artículo 127**

A los efectos del artículo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto la sede del IFJ, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo correspondiente al Instituto Foral de la Juventud, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

### Secciones sindicales en general

#### **Artículo 128**

El personal afiliado a centrales sindicales legalmente reconocidas podrá constituir secciones sindicales de conformidad con lo dispuesto en este articulado y la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 129**

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el convenio a las secciones sindicales, estas deberán acreditar, de forma fehaciente e indubitada, que las centrales sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Instituto Foral de la Juventud, o que poseen un 20 por ciento de afiliación en el mismo.

#### **Artículo 130**

Las secciones sindicales tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a) Representar y defender los intereses de la central sindical a que pertenecen y de los y las afiliadas de la misma.

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

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

c) Recibir la más completa información en todos los asuntos de personal del Instituto Foral de la Juventud, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

d) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud y planteadas ante las autoridades, órganos correspondientes de la misma y ante los órganos de representación electos.

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

En este sentido las jefaturas de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarlas, permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que cualquier solicitante pudiera incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

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

A estos efectos, el Instituto Foral de la Juventud dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios y mesas con carácter exclusivo para las secciones sindicales, para la exposición y divulgación de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes al Instituto Foral de la Juventud en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos. El número, tamaño y distribución de tablones y mesas, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.

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

g) Utilizar un local facilitado por el Instituto Foral de la Juventud para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse.

h) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados y afiliadas como de todo o parte del personal en general del Instituto Foral de la Juventud durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de Instituto Foral de la Juventud, todo ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión establecido en este convenio.

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

j) Para recaudar las cuotas sindicales el Instituto Foral de la Juventud podrá acordar su descuento en nómina cuando la central sindical así lo solicite, previa autorización de las personas afiliadas.

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

l) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad de la dirección orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra k) anterior, y de acuerdo con lo prevenido en este convenio.

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

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

Del derecho a la sindicación de los y las trabajadoras: contenido y protección del mismo

Afiliados y afiliadas de las secciones sindicales

#### **Artículo 131**

Se consideran personas afiliadas de las correspondientes secciones sindicales en el Instituto Foral de la Juventud, aquellas de entre el personal al servicio del mismo que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la central sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

#### **Artículo 132**

Las personas afiliadas a las secciones sindicales acreditadas ante el Instituto Foral de la Juventud Local y Foral tendrán derecho a:

a) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente central sindical tanto dentro como fuera del servicio, en el Instituto Foral de la Juventud y en los términos provistos en el presente convenio.

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

c) Recibir reintegro, a cargo del Instituto Foral de la Juventud de los costes económicos resultantes de proceso judicial contra el mismo, cuando la sentencia fuese desfavorable para el Instituto Foral de la Juventud, previo dictamen favorable de la comisión mixta paritaria del convenio.

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

e) Disponer para el conjunto de las personas afiliadas, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la central sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo al Instituto Foral de la Juventud, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute. Dicha licencia será retribuida para los y las afiliadas a las secciones sindicales que tengan la afiliación mínima establecida en el artículo 129 de este capítulo del presente convenio.

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

g) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la mesa negociadora del convenio regulador de las condiciones de empleo del personal del Instituto Foral de la Juventud o en las comisiones mixtas paritarias creadas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, ello previa conformidad de la comisión mixta paritaria del convenio.

Delegados y delegadas sindicales

#### **Artículo 133**

En las secciones sindicales acreditadas se podrá designar por la central sindical una o varias personas como delegados o delegadas sindicales.

**Artículo 134**

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

- a) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente sección sindical.
- b) Autenticar con su firma, lo que su Sección sindical exponga en los tablones de anuncios.
- c) Convocar las reuniones del comité de la sección sindical así como del conjunto de las personas afiliadas.
- d) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 30 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo.
- e) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su central sindical.

Para ello será necesario:

- Informar a la comisión mixta paritaria de las horas que pretende acumular cada delegado/a o miembro de la central sindical correspondiente.
- El Instituto Foral de la Juventud, otorgará conformidad de relevo total o parcial, hasta un máximo de 1 delegado o delegada sindical por cada sindicato que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 129.

La persona trabajadora que quede relevada de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, continuará en la situación de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

- f) Ejercer en nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.
- g) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

Del derecho de representación colectiva de los y las  
trabajadoras niveles y órganos de representación

**Artículo 135**

La representación colectiva de los y las trabajadoras se ejercerá por las secciones sindicales acreditadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 129 de éste convenio, así como por los órganos de representación electos.

Garantías, facultades, capacidad y competencias

**Artículo 136. Garantías y facultades**

Las y los miembros de los órganos de representación electos tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
- b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social, comunicándolo previamente al Instituto Foral de la Juventud.

A estos efectos, el Instituto Foral de la Juventud dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición con carácter exclusivo para los órganos de representación electos, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes al Instituto Foral de la Juventud, en lugares adecuados y visibles

dentro de los mismos. El número, tamaño y distribución de dichos tabloneros será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

Asimismo, la autoridad o el órgano competente del Instituto Foral de la Juventud deberá facilitar a los órganos de representación electos la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las informaciones antes citadas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no se perjudique al normal funcionamiento o a la dotación material de los servicios.

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

d) Disponer de 30 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Asimismo, la persona del órgano de representación electo que ejerza el cargo de presidente (o secretario) del mismo, podrá disponer de 5 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 del Instituto Foral de la Juventud o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional del Instituto Foral de la Juventud.

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

f) Serles admitida su abstención o acusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

#### **Artículo 137. Capacidad**

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### **Artículo 138. Competencias**

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información de los asuntos que afecten al personal del Instituto Foral de la Juventud, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia de todas las cuestiones que afecten al personal del Instituto Foral de la Juventud, disponiendo a tal fin de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la documentación relativa a dichas cuestiones, por simple comparecencia y manifestación verbal sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto.

En este sentido, las jefaturas de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarla permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

c) Plantear y negociar ante los correspondientes órganos resolutorios del Instituto Foral de la Juventud, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos proceden en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Instituto Foral de la Juventud conforme a lo dispuesto en el presente convenio.

d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra c) anterior y en el convenio.

#### Del derecho de participación del personal

##### **Artículo 139**

La plantilla a través de las secciones sindicales y/o los órganos de representación electos tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que dispuesto en el capítulo VI de éste título, sea competencia del Instituto Foral de la Juventud.

##### **Artículo 140**

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, el Instituto Foral de la Juventud designará sus interlocutores con el personal.

##### **Artículo 141**

La representación de la plantilla la ostentarán los órganos de representación electos y/o las secciones sindicales que ostenten la representatividad mínima señalada en el artículo 129. La representación de la plantilla podrá estar constituida con carácter exclusivo, por las secciones sindicales cuando, en su conjunto, sumen la mayoría de miembros de los órganos de representación electos o estén respaldadas por el 50 por ciento, al menos, de los y las trabajadoras del Instituto Foral de la Juventud.

##### **Artículo 142**

Las reuniones que los representantes del Instituto Foral de la Juventud celebren con los órganos de representación electos y/o las secciones sindicales tendrán lugar, al menos, con una periodicidad mensual.

##### **Artículo 143**

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

##### **Artículo 144**

Los órganos de representación electos y/o las secciones sindicales podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas señaladas en el artículo anterior que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

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

**Artículo 145**

En caso de que exista disconformidad de los órganos de representación electos con el criterio de los representantes del Instituto Foral de la Juventud, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la comisión mixta paritaria.

**Artículo 146**

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

Del derecho de reunión de los y las trabajadoras

**Artículo 147**

El personal del Instituto Foral de la Juventud podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

**Artículo 148**

Los y las trabajadoras miembros de una sección sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, durante un máximo de 8 horas anuales.

**Artículo 149**

Están legitimados para convocar reuniones de las y los afiliados a una sección sindical los correspondientes delegados sindicales.

**Artículo 150**

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

**Artículo 151**

Están legitimados para convocar reuniones del personal del Instituto Foral de la Juventud en su conjunto:

- a) Organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados/as sindicales.
- b) Órganos de representación electos.
- c) Cualesquiera trabajadores y trabajadoras, siempre que su número no sea inferior al 40 por ciento del colectivo afectado.

**Artículo 152**

Los requisitos para celebrar una reunión de afiliados y afiliadas a una sección sindical o del personal en general son los siguientes:

- a) Formular con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.
- b) Señalar la hora y lugar de celebración.
- c) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
- d) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el director/a-gerente del Instituto Foral de la Juventud no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.



**Artículo 153**

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

**Artículo 154**

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

Del derecho de negociación colectiva de los y las trabajadoras

**Artículo 155**

Los y las trabajadoras, tendrán derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en los siguientes artículos de este capítulo.

**Artículo 156**

1. A fin de posibilitar la participación del personal en la determinación de sus condiciones de trabajo, se constituirá una mesa de negociación en la que estarán presentes los y las representantes del Instituto Foral de la Juventud y el comité de empresa, pudiendo cualquiera estar acompañado de asesores.

2. Esta mesa negociará la propuesta de convenio regulador de las condiciones de empleo del personal del Instituto Foral de la Juventud.

3. Debido a la dispersión de los centros de trabajo del IFJ y para poder facilitar a los miembros del comité la movilidad entre ellos, así como subvencionar los costes originados por la asistencia a las reuniones con la Dirección, se abonará por los desplazamientos realizados la cantidad por kilometraje, así como los gastos por estacionamiento.

**Artículo 157**

Al objeto de institucionalizar la representatividad en las negociaciones que afecten al Instituto Foral de la Juventud, se seguirán los siguientes criterios:

1. La composición de la mesa de negociación será paritaria.
2. Las decisiones de cada parte de la mesa se tomarán por mayoría.
3. Los acuerdos exigirán el voto favorable de la mayoría de cada parte en la mesa; por la parte social el porcentaje de representatividad será equivalente al que se tenga en el comité de trabajadores y trabajadoras.

Capítulo X  
Régimen disciplinario

**Artículo 158. Régimen disciplinario**

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente convenio de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

**1. Faltas.**

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

a) Serán faltas leves las establecidas en el artículo 85 de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca.

b) Serán faltas graves las establecidas en el artículo 84 de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca.

c) Serán faltas muy graves las establecidas en el artículo 83 de la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca.

## 2. Sanciones.

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

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- 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.

Toda persona perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo que sea despedida 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.

## 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:

- Intencionalidad.
- Perturbación del servicio.
- Daños producidos a la administración o a los administrados/as.
- Reincidencia.
- Grado de participación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes del personal y a la persona interesada dándose audiencia a ésta y siendo oídos aquellos 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 la persona inculpada.

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 el Instituto Foral de la Juventud 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 los tres meses, momento en el que correrá de nuevo el plazo de prescripción.

## Disposiciones adicionales

1. El convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la mesa negociadora, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

2. La revisión de aquellas materias incluidas en el convenio para las que se establecen una vigencia indeterminada, o la introducción de nuevas materias en el mismo, se efectuará, en todo caso, a través del siguiente procedimiento:

a) Dentro del período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año, cualquiera de las representaciones legitimadas para negociar, podrán requerir al resto de los legitimados la revisión de aquéllas materias incluidas en el convenio colectivo o la introducción de nuevas materias en el mismo.

Copia de dicho requerimiento deberá ser presentado ante la autoridad laboral que corresponda a los efectos oportunos.

b) Formulado dicho requerimiento, la mesa negociadora, en el plazo máximo de tres meses a partir de dicha fecha, deberá concluir la negociación de dichas materias.

c) Transcurridos tres meses desde la iniciación de las negociaciones sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso, ambas partes someterán sus discrepancias al Procedimiento de Mediación del PRECO II.

3. Mantenimiento de los servicios públicos: las personas firmantes de este convenio manifiestan su voluntad y compromiso en el mantenimiento y la mejora de los servicios públicos, bajo los criterios de eficacia, eficiencia, calidad y solidaridad.

4. El IFJ/GFE se compromete a establecer, junto con la representación sindical, mecanismos de verificación, control y seguimiento de las cláusulas relativas a las condiciones de trabajo, incorporadas a los pliegos de condiciones técnicas de las adjudicaciones de contratos, de manera que el incumplimiento de tales cláusulas supondrá la apertura del correspondiente expediente administrativo, que en su caso puede llegar a suponer la resolución del contrato.

5. Los contratos temporales se utilizarán para tareas no permanente y no para cubrir puestos de trabajo fijos de la plantilla presupuestada. Se podrán excepcionar las contrataciones de interinidad en tanto se proceda a la cobertura definitiva de la plaza vacante o se produzca el reingreso del titular de la misma.

Estos contratos reunirán todas las características y condiciones que las del resto de trabajadoras y trabajadores del IFJ que realicen funciones similares.

Transcurrido el período de un año y medio desde la contratación temporal, el IFJ, oída la representación del personal, decidirá sobre la inclusión o no en la plantilla presupuestaria del puesto de trabajo objeto de la contratación temporal.

Quedan exceptuados de lo establecido anteriormente, los supuestos de contratación que obedezcan a realización de tareas no permanentes pero de duración determinable superior.

6. En ningún caso, el o la empleada que realice funciones de superior categoría adquirirá ésta si no es mediante un procedimiento previsto dentro del proceso de promoción interna.

7. Los firmantes de este convenio muestran su compromiso de aplicar en el ámbito del IFJ/GFE los principios recogidos en la Ley 2/2003 de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho, facilitando el pleno desarrollo de los contenidos de la misma.

#### 8. Política de empleo

En el Instituto se creará una mesa paritaria de empleo compuesta por la representación del personal y del Instituto al objeto de:

— Realizar el mantenimiento y actualización del estudio de valoración de la plantilla, así como la relación de puestos de trabajo.

— Las partes acuerdan realizar durante el año 2017 los trabajos preparatorios para poder convocar en el año 2018 una convocatoria de oferta empleo público.

— Estudiar anualmente la evolución de las bolsas de trabajo de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

#### 9. Medidas en favor de la creación y reparto de empleo.

a) Supresión de horas extraordinarias: La realización excepcional de horas extraordinarias se compensará en tiempo, con contratación supletoria o sustitución de aquellos casos que sea posible.

b) Reducción de jornada: El o la empleada podrá solicitar la reducción de la mitad 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 del 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 del centro de trabajo correspondiente. La reducción se realizará durante la segunda mitad de la jornada, salvo acuerdo en contrario, y en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de 6 meses.

#### c) Jubilación:

El Instituto Foral de la Juventud vendrá obligado a informar puntualmente a la comisión mixta Negociadora del convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. La comisión podrá emitir informe al respecto.

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

#### 10. Mutua Foral.

La comisión paritaria se compromete a concretar con Mutua Foral todas las circunstancias específicas derivadas de los fijos discontinuos.

#### Disposición final

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los y las trabajadoras, en la Ley Orgánica de Libertad sindical y demás leyes y disposiciones de desarrollo.

Vitoria-Gasteiz, 29 de noviembre de 2017.