

**I - JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA Y ADMINISTRACIÓN FORAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA**

Diputación Foral de Álava

**DEPARTAMENTO DE FOMENTO DEL EMPLEO, COMERCIO Y  
TURISMO Y DE ADMINISTRACIÓN FORAL****Decreto Foral 36/2017, del Consejo de Gobierno Foral de 26 de julio, que aprueba las condiciones de empleo del personal funcionario de la Administración General de la Diputación Foral de Álava**

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en los artículos 31 y siguientes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el artículo 102 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca y en el artículo 25 de la Norma Foral 17/2016, de 21 de diciembre, de ejecución del presupuesto del Territorio Histórico de Álava para el año 2017, se ha alcanzado un preacuerdo con la representación sindical respecto de las condiciones de empleo del personal funcionario de la Administración General de la Diputación Foral de Álava.

A propuesta de la diputada foral de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo y de Administración Foral y de conformidad con lo establecido en el Decreto Foral del diputado general 132/2015, de 3 de julio, por el que se determinan los Departamentos de la Diputación Foral de Álava, y con los Decretos Forales 154/1993 del Consejo de Diputados de 30 de julio, por el que se establecen las atribuciones en materia de Función Pública y 10/2016, de 9 de febrero, por el que se aprueba la estructura orgánica y funcional del departamento competente en materia de Función Pública, previa deliberación del Consejo de Gobierno Foral en sesión celebrada en el día de hoy

**DISPONGO**

Primero. Aprobar las condiciones de empleo del personal funcionario de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, que e incluye como anexo a este Decreto Foral.

Segundo. El presente Decreto Foral entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación, con excepción de las tablas B y C del anexo, que entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2017.

Tercero. Quedan derogados todos los acuerdos anteriores relativos a condiciones de empleo del personal al servicio de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, con la entrada en vigor del presente Decreto Foral, en cuanto contradigan o se opongan al mismo.

En Vitoria-Gasteiz, a 26 de julio de 2017

*El Diputado General*  
**RAMIRO GONZÁLEZ VICENTE**

*La Diputada de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo, y de Administración Foral*  
**CRISTINA GONZÁLEZ CALVAR**

*El Director de Función Pública*  
**ADOLFO LANDER VERA**



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

## **ACUERDO DE CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL**

### **FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL**

#### **DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA**

#### **Preámbulo**

El último acuerdo regulador de condiciones de empleo de la administración general de la Diputación Foral de Álava, fue aprobado el 7 de octubre de 2008. Desde ese momento y por razones de distinta índole (cambio de legislación, diversas sentencias, sensibilización ante diversas realidades sociales cambiantes...), las referidas condiciones han variado, se encuentran dispersas en varios textos y, con el paso del tiempo, algunas de ellas se han visto superadas por regulación legal, lo que hace difícil para el personal empleado conocerlas.

Para la buena organización y general conocimiento de todo el personal al servicio de la Diputación resulta necesario un texto único que compile las condiciones de empleo y las actualice a día de hoy.

Es por ello, que tras un largo e intenso proceso de negociación entre la parte institucional de la Diputación y la parte social, y ante el compromiso de seguir con la negociación de los temas pendientes (subida salarial, reconocimiento deuda y jornada anual), se propone la aprobación y publicación de las condiciones de empleo del personal funcionario de la administración general de la Diputación Foral de Álava.

#### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1.- Ámbito funcional.**

El presente Acuerdo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava.

#### **Artículo 2.- Ámbito personal.**

1.- El Acuerdo, salvo lo señalado en el siguiente apartado, se aplicará íntegramente al personal funcionario de carrera y, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo, al personal funcionario interino y funcionario en prácticas.

2.- No obstante lo anterior, las ayudas sociales para el personal funcionario de carrera en situación diferente de la de servicio activo, para el personal funcionario interino y en prácticas, y para el personal funcionario en régimen de jornada reducida se aplicarán en los términos previstos expresamente al efecto en el propio Acuerdo.

3.- El Acuerdo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo. En lo referente a ayudas sociales, quienes reúnan la condición de funcionario de carrera de la Institución tendrán idénticas prestaciones que éstos y, el resto, las correspondientes al personal interino.

1/42



#### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

El presente Acuerdo surtirá efectos al día siguiente de su aprobación por Consejo de Gobierno y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose posteriormente de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes, en cuyo caso mantendrá su vigencia hasta que otro acuerdo lo sustituya, sin perjuicio de las actualizaciones y modificaciones que, una vez debatidas en la correspondiente Mesa de Negociación, pudieran ser acordadas por el órgano competente. Las Tablas "B" y "C" del Anexo I tendrán efectos desde el 1 de enero de 2017.

#### **Artículo 4.- Carácter e interpretación del Acuerdo.**

No obstante lo anterior, el Acuerdo tiene un carácter necesario, completo e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que todas las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas 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 5.- Irrenunciabilidad.**

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte del personal empleado de cualesquiera beneficios establecidos en el Acuerdo. Asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para el personal empleado.

#### **Artículo 6.- Aplicación favorable.**

Previa consulta a la representación del personal, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para el personal empleado.

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

En caso de discrepancias en la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, las partes firmantes se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo.

#### **Artículo 8.- Aplicación directa.**

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

### **TÍTULO I**

#### **RÉGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO**

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

La jornada anual para todo el personal de la Administración General de la Diputación Foral de Álava será la que resulte de la negociación que anualmente se lleve a cabo según los

2/42



calendarios laborales, con su correspondencia para supuestos de trabajo con jornada inferior a la normalizada.

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

1.- La distribución de la jornada anual de trabajo y por tanto, la fijación de los correspondientes calendarios, se establecerán pactándose con los representantes del personal empleado, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares de cada servicio. Dichos calendarios contemplarán 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 24 de junio, y 24 y 31 de diciembre.

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

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

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

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

#### **Artículo 12.- Pausas.**

La pausa de la jornada diaria, en los horarios que la contemplen, podrá realizarse fuera del centro de trabajo siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- a) La pausa no deberá ser superior a 25 minutos.
- b) Se fichará la entrada y salida del centro de trabajo.
- c) La salida tendrá lugar en el intervalo de tiempo comprendido entre las 10 y 12 horas, estableciéndose los turnos necesarios para no dejar desatendidas las unidades.
- d) Únicamente corresponderá la realización de pausa, que se computará como de trabajo efectivo, en los tramos de trabajo continuado en jornadas iguales o superiores a dos tercios de la jornada a tiempo completo.

#### **Artículo 13.- Pausa entre cada jornada.**

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

#### **Artículo 14.- Margen de tolerancia.**

1.- El margen de tolerancia en la entrada del trabajo vendrá establecido para cada tipo de horario.

2.- Será objeto de tratamiento previo, con la representación sindical, la determinación del margen de tolerancia para el personal que realice su trabajo en equipos o en régimen de turnos o a la intemperie, o que, por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, y que, en consecuencia, esté sometido a

3/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

horarios específicos derivados de las necesidades estacionales de las labores o de cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande en orden a la efectividad del servicio.

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

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

2.- El desempeño habitual de trabajo en período nocturno se contemplará en la determinación del complemento específico del puesto de trabajo.

3.- El desempeño esporádico de trabajo nocturno será objeto de la compensación, o en su caso gratificación, correspondiente, según lo previsto en la Tabla A que figura en el Anexo I del presente texto.

#### **Artículo 16.- Trabajo en sábados, domingos y festivos.**

1.- Se considerará sábado, domingo o festivo, a estos efectos, al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del sábado, domingo o festivo correspondiente.

2.- El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en sábado, domingo o día festivo se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior.

3.- El desempeño habitual de trabajo en sábado, domingo o festivo se contemplará en la determinación del complemento específico del puesto de trabajo.

4.- El desempeño esporádico de trabajo en sábado, domingo o festivo, no previstos en calendario, será objeto de la compensación, o en su caso gratificación, correspondiente, según lo previsto en la Tabla A que figura en el Anexo I del presente texto.

#### **Artículo 17.- Trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual.**

1.- En relación al trabajo realizado fuera de la jornada normal y con carácter habitual, ambas partes acuerdan su total supresión. Si, como consecuencia del trabajo propio de un Servicio, se produjera la realización significativa de horas extraordinarias, se procederá a la actuación necesaria para su supresión, ya sea a través de modificación de horarios, calendarios o del nombramiento de nuevo personal, tras negociación, en su caso, con la representación del personal.

2.- Sólo se estimarán los incrementos de jornada diaria realizada que se deriven de necesidades excepcionales y puntuales dentro del servicio, con excepción de los responsables y ocupantes de puestos en los que se contemple su disponibilidad. Para el cómputo de estos incrementos de jornada será necesario que estén validados por quienes ejerzan la responsabilidad de las correspondientes unidades y direcciones.

3.- Respecto a las horas realizadas fuera de la jornada habitual y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en la comunidad, éstas se mantendrán siempre que no quepa la realización de sustituciones temporales.

4.- La realización de servicios extraordinarios, a demanda de la Institución y en puestos que no tengan contemplada previamente esta circunstancia, será voluntaria para el personal, a excepción de los casos en que sea necesaria para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios, o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes.

4/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

5.- La representación sindical tendrá acceso a las horas extraordinarias realizadas en la Diputación Foral de Álava.

#### **Artículo 18.- Compensación horaria por trabajos extraordinarios.**

1.- Las horas que se realicen fuera de la jornada habitual se compensarán en descanso, salvo que las necesidades del servicio lo impidieran.

2.- La compensación horaria se aplicará en función de lo previsto en la Tabla A que figura en el Anexo I del presente Texto.

3.- Para el cálculo del tiempo trabajado, a efectos de cumplimiento de la jornada anual, se computarán los tiempos de descanso compensatorio y no las horas de trabajo extraordinario.

4.- El disfrute del descanso de quienes a ello tengan derecho por trabajos realizados fuera de jornada, deberá realizarse a lo largo del año en el que se devengó (pudiendo ampliarse a los meses de enero y febrero del año siguiente caso de haberse generado en noviembre o diciembre), siempre que las necesidades del servicio, debidamente justificadas, y las vacaciones del resto del personal, queden garantizadas.

5.- Cuando, por necesidades del servicio, y con carácter excepcional, no fuera posible la compensación en tiempo de descanso, el personal afectado devengará, previa autorización de la Dirección de Función Pública, la gratificación por servicios extraordinarios establecida para cada supuesto.

#### **Artículo 19.- Tratamiento de sábados y/o domingos laborables en el horario fijado para el personal de Museos.**

1.- En los casos de ausencias prolongadas del servicio por razón de bajas de enfermedad, realización de cursos, permisos de maternidad-paternidad, asuntos propios y otros similares, por cada mes completo de ausencia se computarán los sábados como festivos de forma proporcional.

2.- El tratamiento previsto en el apartado anterior será igualmente aplicable para el personal de cualquier unidad que pudiera quedar sujeto a un tipo de horario de naturaleza y características similares al de Museos.

#### **Artículo 20.- Control de incidencias horarias y permisos.**

1.- Se deberá fichar o registrar cualquier incidencia que se produzca en horario laboral.

2.- Todos los permisos deberán ser solicitados a través de los medios que se establezcan y debidamente justificados para que sean tenidos en cuenta a efectos de control horario.

## **TÍTULO II** **VACACIONES**

#### **Artículo 21.- Derecho al período vacacional.**

1.- Salvo lo señalado en los dos apartados siguientes, el personal que se halle en situación administrativa de servicio activo tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural completo de servicio, de las vacaciones establecidas.

5/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

2.- Los periodos vacacionales de quienes estén sujetos a calendarios o regímenes de jornada específicos se establecerán en cada caso.

3.- Para quienes no alcancen el año natural completo de servicio activo, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso, o reingreso, hasta el 31 de diciembre. Realizado el cómputo, el resultado se redondeará en días por exceso.

#### **Artículo 22.- Períodos de disfrute de vacaciones.**

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

A petición del personal afectado, y de forma subordinada a las necesidades del servicio, podrá disfrutarse fuera de los periodos señalados.

2.- Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, tendrán especial consideración las fechas de Navidad, Semana Santa y San Prudencio, en las que se podrán disfrutar vacaciones, siempre que lo permitan las necesidades mínimas del servicio.

3.- No obstante lo señalado en los apartados anteriores, en los supuestos de extinción voluntaria de la relación funcional, así como en las jubilaciones, se deberá disfrutar del periodo vacacional generado hasta el momento de la finalización de la relación de empleo. De esta regla general se excepcionarán las jubilaciones por incapacidad.

4.- Igualmente, sin perjuicio de lo establecido en los apartados precedentes del presente artículo, cada persona podrá reservar para su disfrute, de forma consecutiva o separadamente, a lo largo del año, hasta cinco días laborables cuyo disfrute estará condicionada a la disponibilidad organizativa del Servicio correspondiente.

5.- Se podrá simultanear el disfrute 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.

6.- El disfrute del periodo o periodos vacacionales se realizará dentro del año natural a que éste corresponda, y hasta el 6 de enero del año siguiente, salvo que por necesidades de servicio ello haya resultado imposible.

No obstante lo anterior, excepcionalmente se permitirá el disfrute de los periodos vacacionales hasta el 7 de enero del año siguiente, siempre que en el año de referencia el día 6 de enero sea jueves.

En ningún caso podrá trasladarse el periodo vacacional al año siguiente, excepto en los supuestos de enfermedad, maternidad, paternidad o maternidad no gestante.

#### **Artículo 23.- Modificación de los periodos previstos.**

1.- En cada ejercicio anual, la suma del tiempo en situación de baja médica más el periodo de vacaciones correspondiente, con independencia de cuando éstas se disfruten, no excederá de un año.

2.- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque terminado el año natural al que correspondan.



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

Quienes estén disfrutando del permiso de paternidad o maternidad no gestante tendrán derecho a disfrutar en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, las vacaciones programadas y autorizadas coincidentes con el mismo.

Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, o accidente laboral, el personal empleado tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre y cuando se solicite dentro del propio ejercicio en el que se produzca la incorporación al puesto de trabajo como consecuencia de la obtención del alta médica.

3.- En caso de que la Institución, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones autorizadas, se tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se hubieran originado, previa justificación de los mismos.

#### **Artículo 24.- Compensación de vacaciones.**

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 involuntaria de la relación de empleo de la persona trabajadora y aún no haya podido disfrutar o podido completar en su totalidad el disfrute del período vacacional.

2.- En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de días trabajados en lo que lleve de año. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo de la persona trabajadora sea el fallecimiento de ésta, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

### **TÍTULO III**

#### **RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES**

#### **Artículo 25.- Régimen general de retribuciones.**

1.- El personal sólo será remunerado según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la normativa vigente con carácter general, y en especial por lo dispuesto en el Decreto Foral 1/1999, de 19 de enero, que aprueba la normativa por la que se establece el sistema de valoración de puestos y de retribuciones de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, en la Orden Foral 24/1999, de 25 de enero, de desarrollo del Decreto Foral 1/1999, y en toda aquella disposición que modifique o complemente dicho Decreto Foral.

2.- Sin perjuicio de que las retribuciones se fijen en función de las cuantías que corresponden a cada concepto retributivo, y con los criterios y límites establecidos en la normativa vigente, la retribución anual y cada uno de sus conceptos, se distribuirán en quince mensualidades.

El devengo de estas quince mensualidades se producirá del siguiente modo:

- Las doce mensualidades ordinarias se devengarán mes a mes.
- Las dos pagas extraordinarias se devengarán semestralmente y se percibirán en junio y noviembre.
- La mensualidad adicional del mes de enero se devengará anualmente.

7/42





La liquidación de retribuciones se llevará a cabo en función del período de tiempo de servicios prestados en relación con el período de devengo de las mismas, incluidos los supuestos de fallecimiento y jubilación.

**Artículo 26.- Jornadas reducidas o trabajo a tiempo parcial.**

A excepción de lo previsto en los artículos **35 y 36** al personal que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe, o en razón a las licencias, permisos u otras disposiciones del presente Acuerdo, preste servicio con jornada de trabajo anual menor a la fijada como ordinaria o normal, se le garantizará la percepción de sus retribuciones de forma proporcional a la realizada.

**Artículo 27.- Gratificación por desempeño de trabajos extraordinarios o penosos y complemento de productividad por conducción.**

1.- El desempeño de trabajos extraordinarios, en los casos en que por necesidades del servicio no resulte posible que se compense en tiempo de descanso en los términos establecidos en el presente Acuerdo, dará lugar al devengo de las gratificaciones previstas en la tabla A del Anexo I del presente Acuerdo.

2.- Por la realización de determinados trabajos de carácter penoso se devengarán las cuantías consignadas en la tabla B del Anexo I del presente Acuerdo.

3.- En los casos de trabajos extraordinarios realizados en el marco del programa de Vialidad Invernal, se devengarán gratificaciones de acuerdo con los supuestos y los importes de la tabla C del Anexo I del presente Acuerdo.

**Artículo 28.- Retribución de personal en puestos abiertos a diferentes grupos de titulación.**

Si el titular de un puesto pertenece a un Grupo de Titulación inferior al máximo de los que al mismo tienen acceso, devengará un Complemento de Productividad por diferencia de grupo por un importe anual equivalente a la diferencia entre el sueldo del Grupo superior y el del propio.

**Artículo 29.- Indemnizaciones.**

1.- Con carácter general, el personal empleado tendrán derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente el Gobierno Vasco determine.

El importe máximo de la dieta por comida o cena dentro de Álava, actualmente fijada en 15 euros en días laborables y 18 euros en sábados, domingos y festivos, previa justificación de la realización del gasto, sufrirá el mismo incremento para los sucesivos ejercicios que aquél que resulte de la adaptación de los importes fijados mediante Decreto 16/1993, de 2 de febrero, sobre indemnizaciones por razón del servicio, vigente en el momento de su aplicación.

A los efectos de fijar el importe de la dieta se considerará ésta de forma global, es decir un importe diario por comida y cena.

2.- El personal será indemnizado en la cuantía del costo efectivo que en cada supuesto comporte la actualización periódica de permisos y/o autorizaciones de carácter profesional, y/o administrativo, que constituyan requisito de desempeño del puesto de trabajo que ocupa.



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

**Artículo 30.- Abono del coste de la renovación de permisos de conducir.**

Se abonará el coste de la renovación de los permisos de conducir de camiones y lanchas cuando su posesión sea requisito necesario para el desempeño del puesto de trabajo, previo informe de quienes ejerzan la responsabilidad de las correspondientes Unidades.

**TITULO IV**

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y PERMISOS DEL PERSONAL DE LA DFA**

**CAPÍTULO I**

**MEDIDAS PARA PROMOVER UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE CON LOS CUIDADOS**

**Artículo 31.- Campañas de sensibilización.**

La Diputación Foral de Álava, en colaboración con la representación sindical, diseñará y pondrá en marcha campañas para fomentar entre los hombres trabajadores de la Institución la cultura y actitudes a favor de la corresponsabilidad en los cuidados.

**CAPÍTULO II**

**MEDIDAS PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**Sección 1. Flexibilidad horaria.**

**Artículo 32.- Flexibilidad horaria.**

1.- El personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo tendrá derecho a una flexibilidad horaria en los horarios de entrada y/o salida, cuando haya necesidad de atender o cuidar al cónyuge o pareja de hecho, o a un familiar 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:

- tener dificultades de movilidad acreditadas,
- padecer una enfermedad grave continuada acreditada por informe médico,
- estar en situación de dependencia de grado I, II o III,
- ser menor de 14 años.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de una planificación del calendario para todo el período solicitado, la cual deberá ser consultada con el Servicio al que se encuentre adscrita la persona solicitante.

2.- La recuperación del déficit horario se realizará en el mes que se produce o en el siguiente.

En caso de incumplimiento de la flexibilidad horaria concedida durante un período de tiempo continuado superior a dos meses se dejará sin efecto la misma para todo el periodo autorizado.

9/42



3.- En la jornada general, entendiéndose como tal la que sea publicada en los calendarios laborales anuales, la flexibilidad se concreta de 7:10 horas a 9:30 horas a la entrada, y de 14:00 horas a 15:45 horas a la salida en las jornadas regulares. En los supuestos de reducción de jornada del 25% y superiores, la flexibilidad de jornada en ningún caso superará la hora de salida a las 15:45, siendo de libre elección por el personal la concreción horaria en cada caso. Excepcionalmente, la flexibilidad de entrada podrá prolongarse hasta las 10 horas, siempre que se acredite debidamente la imposibilidad de incorporarse antes de las 9:30 horas por causas justificadas.

Para la compatibilidad de la flexibilidad referida en el párrafo anterior y el cumplimiento de la jornada laboral, siempre referido al horario regular, se podrá disponer del espacio de tiempo comprendido entre las 15:45 horas y las 18:00 horas de lunes a viernes, siempre y cuando el horario de apertura del centro de trabajo lo permita. No obstante lo anterior, en ningún caso se podrá hacer uso de este espacio de tiempo, para cumplir con la disponibilidad horaria que tenga asignada un puesto de trabajo y que implique una mayor remuneración.

Las solicitudes de flexibilidad horaria, en las que constará por escrito la consulta al Servicio correspondiente, deberán solicitarse mediante escrito presentado en el Servicio de Recursos Humanos con una antelación de 10 días hábiles.

Por solicitud en la que conste la planificación del calendario se entenderá aquella en la que conste la fecha de inicio y la de fin de la flexibilidad horaria, así como la propuesta del espacio de tiempo comprendido entre las 15:45 horas y las 18:00 horas de lunes a viernes en que se desea recuperar el déficit horario generado.

En las jornadas diarias de duración superior a 8 horas que se deriven de la planificación propuesta y aprobada, será necesaria una pausa de una hora como mínimo, que deberá iniciarse en el margen de tiempo comprendido entre las 14:00 horas y las 15:45 horas.

#### **Artículo 33.- Teletrabajo.**

1.- Como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se implanta una modalidad de prestación del servicio que contempla el cumplimiento de la jornada anual a través de un sistema mixto que abarca, además de las jornadas habituales de carácter presencial, otras de carácter no presencial a desarrollar mediante la fórmula del teletrabajo.

2.- La implantación del teletrabajo inicialmente tendrá carácter experimental, por lo que conocidos los resultados que el mismo arroje tras el proceso de evaluación correspondiente, dicha propuesta inicial podría sufrir cuantas modificaciones fueran necesarias a fin de ajustar dicha regulación a la realidad de la Institución.

#### **Sección 2. Reducciones de jornada.**

##### **Artículo 34.- Reducción de jornada por cuidado de personas.**

1.- Tendrá derecho a la reducción en un octavo, en un quince por ciento, en un cuarto, en un tercio o en la mitad de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, el personal empleado:

- Que tenga el cuidado directo de un menor de 14 años.



- Que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- Que, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de persona mayor que no pueda valerse por sí misma, o de persona con discapacidad.

2.- El personal que tenga concedida las reducciones señaladas en los dos últimos guiones del apartado anterior, deberá acreditar anualmente que subsisten las necesidades que dieron origen a las mismas.

Para los casos en los que la persona a cuidar realice una actividad retribuida, el tiempo liberado de la reducción de jornada no coincidirá con el tiempo de trabajo de la persona cuidada.

3.- Las reducciones de jornada, sus posibles modificaciones, así como el fin de las mismas, deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 10 días hábiles.

4.- El disfrute de las reducciones de jornada será de libre elección, realizándose la concreción horaria dentro de la jornada ordinaria de cada puesto de trabajo.

Previa aprobación de quienes ejerzan la responsabilidad de las correspondientes Unidades y autorización de la Dirección de Función Pública, esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

#### **Artículo 35.- Reducción de jornada retribuida para el cuidado de enfermos muy graves.**

1.- 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 solicitar 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 36.- Reducción de jornada retribuida por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

1.- El personal funcionario 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 este permiso 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.



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

#### **Artículo 37.- Excedencia por cuidado de familiares.**

1.- El personal funcionario tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza o por adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o tutela, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

2.- También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3.- A los efectos previstos en el número 3 de la letra d) del artículo 7 del Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, o normativa que lo sustituya, la duración de la excedencia por cuidado de familiares será por períodos mínimos de siete días naturales.

4.- El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

5.- El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos. Durante este tiempo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba.

6.- El desarrollo de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en esta situación se sujetará al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas y no podrá impedir o menoscabar el cuidado de los familiares.

7.- Concluido el plazo máximo de permanencia en la misma, el funcionario o la funcionaria deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de treinta días, declarándosele, de no hacerlo así, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos que para ello se exigen en la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

8.- El personal funcionario en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración, sin que exista obligación por parte de esta última de comunicar de forma individualizada la convocatoria de acciones formativas.

### **CAPÍTULO III**

#### **PERMISOS**

#### **Artículo 38.- Permisos.**

1.- El personal en situación de servicio activo incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

12/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

- c) Para la realización de pruebas y tratamientos de fecundación asistida.
- d) Por riesgo durante embarazo.
- e) Por eventos familiares consistentes en:
  - Gestación, alumbramiento y lactancia.
  - Permiso por paternidad o maternidad no gestante.
  - Adopción o acogimiento.
  - Matrimonio propio o de parientes.
  - Fallecimiento de parientes.
  - Enfermedad o accidente graves.
  - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- f) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
- h) Por concurrir a exámenes académicos por la realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o puesto desempeñado.
- i) Por realización de estudios académicos oficiales.
- j) Por razón de violencia en el núcleo familiar sobre la persona trabajadora.
- k) Para la realización de pruebas de acceso a la condición de funcionario de carrera y para la promoción profesional y participación en bolsas de trabajo.
- l) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2.- Asimismo, podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen y en todo caso supeditados a las necesidades del servicio:

- a) Por asuntos propios.
- b) Reducción de Jornada por asuntos propios.
- c) Reducción de Jornada por realizar estudios académicos oficiales.

3.- A excepción de lo establecido en los artículos 59.3 y 62.2 del presente Acuerdo, los permisos del apartado anterior no causarán derecho a indemnización por ningún concepto, y los concedidos por asuntos propios no darán lugar, además, a retribución alguna.

4.- Asimismo, el personal empleado dispondrá de los permisos por asuntos personales y días adicionales de antigüedad.



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

#### **Artículo 39.- Solicitud y concesión de permisos.**

1.- Los permisos contemplados en el apartado 1 del artículo anterior, que constituyen un derecho objetivo del personal cuando se producen los hechos que los fundamentan, únicamente exigirán para su disfrute la constatación de la existencia de aquéllos.

2.- En el caso de los permisos contemplados en el apartado 2 del artículo anterior, su concesión estará supeditada a las necesidades del servicio.

3.- El período de disfrute de los permisos por asuntos personales y días adicionales de antigüedad estará supeditado a las necesidades del servicio.

4.- En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia de quien disfrute del permiso no produzca detrimento al servicio.

5.- Salvo casos excepcionales debidamente justificados, quienes soliciten los permisos deberán cursar sus peticiones con la antelación suficiente, para que el órgano competente pueda resolver, aportando la documentación que fundamente la petición. Cuando se trate de motivos sobrevenidos, comunicarán la ausencia, y la razón, en cuanto se tenga conocimiento del mismo y por el medio que sea posible, acreditando las razones con posterioridad y a la mayor brevedad.

6.- La concesión de permisos, corresponderá al órgano en que radique tal competencia (superior jerárquico, dirección correspondiente o Función Pública, en su caso).

#### **Artículo 40.- Parejas de hecho.**

Las referencias que en materia de permisos se hacen al cónyuge deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con la funcionaria o el funcionario, siempre que esta condición resulte acreditada.

#### **Artículo 41.- Tutela.**

Las referencias que en materia de permisos se hacen a hijos o hijas deberán entenderse también hechas a aquellas personas sobre las que se tenga la tutela judicial.

#### **Artículo 42.- Incompatibilidad entre permisos.**

1.- Salvo en el supuesto de compatibilidad entre el permiso de lactancia y la reducción de jornada por razones de guarda legal o cuidado directo de familiares, en ningún otro caso se podrá simultanear el disfrute de más de una de las modalidades de permisos previstos en este Título.

2.- Durante el disfrute de las vacaciones reglamentarias, libranzas o turnos no se podrá hacer uso de los permisos retribuidos, salvo que dicho período fuera interrumpido por mediar las circunstancias extraordinarias de incapacidad temporal o parto.

3.- Los permisos concedidos con posterioridad en el tiempo anulan a los que se vienen disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fueron dispensados.

#### **Artículo 43.- Consecuencias del disfrute de permisos.**

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de permisos no alteran la situación de servicio activo y, con carácter general, no implican menoscabo alguno de las retribuciones, salvo lo que se determine específicamente para cada uno de ellos.

14/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

#### **Artículo 44.- Permisos por enfermedad o accidente.**

1.- El personal, en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, tendrá derecho a permiso por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de tramitación del pertinente expediente de incapacidad permanente.

2.- El personal, en esos supuestos de enfermedad o accidente, está obligado a comunicar la ausencia a su Unidad, así como a hacer llegar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales el correspondiente parte de baja, expedido por el servicio de asistencia sanitaria correspondiente, en el plazo de 3 días desde su expedición.

En el supuesto en que se produzca la imposibilidad material de presentación de los partes de baja en el plazo expuesto en el párrafo anterior, éste deberá ser remitido por fax o correo electrónico en el plazo señalado, sin perjuicio de su presentación con la mayor inmediatez posible en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- La Dirección de Función Pública, conforme a la normativa prevista en la materia, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, podrá citar al personal de baja para conocer el estado y evolución de la enfermedad.

4.- Para el análisis y seguimiento de la problemática relacionada con las situaciones de bajas médicas prolongadas, se constituye una Comisión de Seguimiento de Incapacidades Temporales, integrada por tres miembros, uno de los cuales será quien ejerza la Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, otro será un/a representante de la Dirección de Función Pública, y el tercero un/a representante de la Junta de Personal. La Comisión de Seguimiento de Incapacidades adoptará acuerdos por mayoría simple y trasladará sus propuestas a la Dirección de Función Pública.

5.- En aquellos casos en que la situación de baja médica supere el plazo de seis meses de duración, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales podrá efectuar un informe que evalúe la situación, para someterlo a la Comisión de Seguimiento de Incapacidades Temporales.

6.- El complemento retributivo de las remuneraciones, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se llevará a cabo en los términos establecidos en el Decreto Foral 57/2015, de 3 de noviembre.

7.- Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones que se devengarían en el supuesto de estar de alta, con excepción de las retribuciones variables.

#### **Artículo 45.- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.**

1.- El personal tiene derecho a permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias queden debidamente justificadas documentalmente, 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 50 horas anuales, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

3.- Quedan exceptuados de la limitación contenida en los dos apartados anteriores, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa del servicio público de salud.

15/42





Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

4.- El personal tiene derecho al acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, de mayores dependientes e hijos menores de edad para acudir a consultas, tratamientos, exploraciones de tipo médico y pruebas diagnósticas con acompañamiento por prescripción médica, con un límite de 50 horas anuales, debidamente justificadas.

5.- Aunque las consultas médicas a las que hace referencia este artículo, tengan lugar durante la jornada de trabajo y una vez producido el fichaje de entrada, será necesario fichar salida, y en su caso posterior entrada, para acudir a las mismas.

En ningún caso se modificará el fichaje en el control horario, o se corregirán ausencias en el mismo, sin la necesaria acreditación documental a la que se hace referencia en el primer párrafo.

**Artículo 46.- Permiso para la realización de pruebas y tratamientos de fecundación asistida.**

1.- El personal empleado que sea sometido a pruebas y/o tratamientos de fecundación asistida tendrá derecho a ausentarse durante el tiempo y los días necesarios.

2.- Será necesaria la constancia documental escrita de la correspondiente prueba o tratamiento mediante informe entregado en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 47.- Permiso por riesgo durante el embarazo.**

Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una empleada de la Diputación, podrá concederse permiso por riesgo durante el embarazo, en los términos establecidos en la ley. Durante este permiso se complementará hasta el cien por cien de sus retribuciones.

**Artículo 48.- Permiso por gestación, alumbramiento y lactancia.**

1.- Por razón de embarazo, las personas afectadas, padres y/o madres, tendrán derecho a disfrutar de permiso para acudir a cursillos de preparación al parto y exámenes prenatales por el tiempo máximo equivalente al previsto para los cursillos que, al efecto, organiza el Servicio Vasco de Salud-Osakidetza.

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

2.- En el supuesto de parto, se tendrá derecho a disfrutar del correspondiente permiso por gestación y alumbramiento. El citado permiso tendrá una duración limitada a 126 días naturales consecutivos, que podrán ser distribuidos libremente por la afectada, con la condición de que al menos 42 días naturales sean disfrutados después del parto. En caso de fallecimiento de la madre, la pareja podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. Si el parto fuera múltiple, o el hijo o hija naciera con discapacidad, el permiso tendrá una duración limitada a 146 días naturales.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. A los efectos previstos en este apartado se deberá acreditar fehacientemente que ambos padres trabajan. Aquellos que no fueran trabajadores por cuenta ajena deberán acreditar estar dados de alta en

16/42



el Impuesto sobre Actividades Económicas y demostrar ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

3.- Si, una vez agotado el período total del permiso, la empleada pública continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para incorporarse al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por incapacidad temporal, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

4.- 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.

5.- 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 funcionaria o el funcionario 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.

6.- El permiso por gestación y alumbramiento se solicitará, justificará y concederá en forma análoga al permiso por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada acompañando al correspondiente escrito certificado médico oficial en el que se testimonie el hecho de encontrarse en el período antes del parto, y expresando en dicho escrito si se 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.

7.- 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 hijo o hija.

8.- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Diputación Foral de Álava, así como en las convocatorias de promoción y comisiones de servicios.

9.- Asimismo, se tendrá derecho a una pausa diaria de una hora en el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia, natural o artificial, del menor de doce meses. La madre, 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 a la reducción en la jornada laboral, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo **a la pareja**, previa solicitud y justificación por parte de ésta, que deberá señalar la condición de trabajadora de la madre, con criterios de acreditación análogos a los señalados en el apartado 2 anterior, y su renuncia o imposibilidad para disfrutar del permiso.

Se podrá optar por hacer uso del permiso a que se refiere el párrafo anterior o bien por acumular las horas de lactancia computándose día a día, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, bien comenzando el disfrute de la hora diaria y acumulando, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

10.- A este permiso por gestación, alumbramiento y lactancia se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda a la persona trabajadora, aunque haya expirado el año natural.



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 49.- Permiso por paternidad o maternidad no gestante.**

1.- Por el nacimiento de hija o hijo, el empleado padre o madre no gestante tendrá derecho a un permiso de 4 semanas, a disfrutar a partir de la fecha de nacimiento.

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 periodo de permiso a que se refieren los apartados anteriores.

4.- A este permiso por paternidad o maternidad no gestante se podrá acumular el periodo de vacaciones de la persona trabajadora que coincida con la misma, aunque haya expirado el año natural, siempre y cuando éstas estuvieran ya previstas en el calendario anual de vacaciones y aprobadas por el Servicio correspondiente.

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 del permiso por paternidad o maternidad no gestante, se aplicará directamente al personal de esta Administración.

#### **Artículo 50.- Permiso 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 permisos que se equiparan a los correspondientes 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 de la persona adoptada o acogida, 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 el permiso 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, el permiso tendrá una duración de dos meses.

En los supuestos de discapacidad de la persona adoptada o acogida, 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 el permiso tendrá una duración limitada a 3 meses.

3.- El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario/a, 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

18/42



suficientemente, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

El permiso en ese período estará supeditado a la adopción efectiva y, en caso de no constituirse la adopción, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta de la persona solicitante.

5.- Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el número anterior, y para el supuesto contemplado en dicho número, el permiso 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 permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

7.- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Diputación Foral de Álava, 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 51.- Permiso por matrimonio propio o de parientes.**

1.- Por razón de matrimonio propio, se tendrá derecho a un permiso de veinte días naturales consecutivos de duración, que se podrá disfrutar, incluyendo el día de la celebración, con anterioridad o posterioridad a la fecha de la misma, y pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2.- Cuando se disfrute del permiso previsto en el presente artículo como consecuencia de la constitución de pareja de hecho, se deberá presentar, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de concesión del permiso, el certificado del Registro de Parejas de Hecho.

En todo caso, el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluido dentro de los veinte días naturales del permiso.

3.- En el caso de que se celebren ceremonias distintas en diferentes días, el permiso deberá solicitarse para una sola de ellas, decidiendo la persona beneficiaria por cuál de ellas opta.

4.- No podrá concederse otro nuevo permiso por este concepto en el plazo de cuatro años.

5.- Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del personal, se tendrá derecho a un permiso de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a tres días naturales si ésta se efectuase a más de 150 Km del lugar de residencia habitual.

#### **Artículo 52.- Fallecimiento de parientes y cónyuge.**

El permiso por este concepto, tendrá los siguientes periodos de duración, expresados en días laborables:

- a) Fallecimiento padres, cónyuge, compañero/a, hijos/as y tutelados judicialmente...5 días



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

- b) Fallecimiento parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.....3 días
- c) Fallecimiento parientes a partir tercer grado de consanguinidad o afinidad.....3 días

#### **Artículo 53.- Enfermedad y accidente graves.**

El permiso por este concepto, tendrá los siguientes periodos de duración, expresados en días laborables:

- a) Enfermedad y accidente grave cónyuge, compañero/a o hijos/as y tutelados judicialmente..... 5 días
- b) Enfermedad y accidente grave padres ..... 3 días
- c) Enfermedad y accidente grave parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad..... 2 días
- d) Enfermedad y accidente grave parientes a partir tercer grado de consanguinidad o afinidad.. 2 días

#### **Artículo 54.- Cuestiones comunes a los supuestos de fallecimiento y enfermedad o accidente graves de parientes.**

1.- Para poder disfrutar los permisos por fallecimiento y enfermedad grave de parientes a partir del tercer grado de parentesco, es requisito la convivencia de éstos con la persona funcionaria, debiéndose acreditar la misma mediante el correspondiente certificado.

2.- Los citados periodos de permiso se ampliarán en dos días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual de la persona empleada.

3.- Los días de permiso serán consecutivos o alternos, no pudiendo pasar más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último.

4.- En los casos de enfermedad grave justificada de parientes se tendrá derecho a un segundo y último permiso por el mismo período de duración, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del primer permiso, sin que sea en este caso de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

5.- Se entenderá por enfermedad grave:

- a) La así catalogada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o acreditada por certificado del Servicio Público de Salud.
- b) Intervención quirúrgica con anestesia total e ingreso de una noche.
- c) Tiempo de hospitalización con pernocta.
- d) Convalecencia en domicilio tras intervención quirúrgica que requiera atención constante, siempre que sea valorada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o por el Servicio Público de Salud.

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

#### **Artículo 55.- Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.**

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



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

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

1.- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y personal, se tendrá derecho a permiso durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

- a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.
- b) Citaciones de Juzgados, Tribunales y otros Organismos Públicos.
- c) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno, y Comisiones dependientes de los mismos, de que se forme parte en calidad de cargo electo en Entidades Locales o Juntas Generales, así como el tiempo dedicado a tareas representativas, funciones delegadas o asistencias a reuniones con otras instituciones o con entidades o asociaciones ciudadanas, así como en cualquier otra actividad propia de su cargo, sin que pueda superarse el límite del 20% de las horas laborables en un período de tres meses. Si la referida actividad conllevara el percibo de indemnización deberá comunicarse a la Dirección de Función Pública que procederá al descuento de la misma de la retribución correspondiente al mismo período.
- 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.

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

1.- Las empleados/as públicos/as que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente Acuerdo, tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones actualmente en vigor.

2.- En todo caso, los/as empleados/as públicos/as que formen parte de la Mesa de Negociación del Acuerdo, tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la negociación colectiva, con la obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo/a jefe/a inmediato/a de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

**Artículo 58.- Permiso por concurrir a exámenes académicos por la realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la función pública o puesto desempeñado.**

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con la función o puesto desempeñado, se tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes oficiales académicos a razón de dos días completos por año y asignatura, y, en todo caso, por un período no superior a diez días naturales al año, que se ampliará en dos días

21/42



más, si los exámenes se realizasen a más de 150 kms. del lugar de residencia de la persona examinada.

A los efectos de lo previsto en este artículo se entenderán comprendidas las pruebas que se realicen para acreditar los perfiles lingüísticos.

**Artículo 59.- Permiso por la realización de estudios académicos oficiales.**

1.- Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los/as empleados/as públicos/as que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

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

3.- Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio, según se establece en el presente acuerdo.

**Artículo 60.- Permiso por razón de violencia en el núcleo familiar sobre la persona trabajadora.**

1.- Las faltas de asistencia de los/las funcionarios/as víctimas de violencia familiar, 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.

2.- Asimismo, los/las funcionarios/as víctimas de violencia familiar tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y de la aplicación del horario flexible.

**Artículo 61.- Permiso para la realización de pruebas de acceso a la condición de funcionario/a de carrera y para la promoción profesional.**

1.- Se tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable para la realización de las correspondientes pruebas de acceso a la condición de funcionario/a de carrera y de promoción profesional con un límite de 12 horas anuales. En el caso de las bolsas de trabajo, se limita a dos permisos por año y persona.

**Artículo 62.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.**

1.- Podrán concederse permisos por un período total y fraccionable de quince días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2.- Si la asistencia fuera promovida por la propia Institución, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el/la empleado/a 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 a evacuar a la mayor brevedad posible un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3.- El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del empleado o de la empleada público/a no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por

22/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado o de la interesada.

#### **Artículo 63.- Permiso por asuntos propios.**

- 1.- Su concesión se encuentra supeditada a las necesidades del servicio.
- 2.- La duración del permiso por asuntos propios, con carácter general y salvo lo señalado en los párrafos siguientes, será por períodos mínimos de siete días naturales, que acumulados no podrán, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años.
- 3.- Si el motivo de la solicitud del permiso fuese la participación en programas de voluntariado de entidades de interés social reconocidas, con una dedicación mínima proporcional a 600 horas anuales, la duración del permiso coincidirá con la del programa, sin que pueda exceder de los cuatro meses anuales y con un máximo de ocho meses durante un período de cinco años.
- 4.- Podrá concederse dicho permiso para el período de duración de cursos selectivos, o períodos de prácticas, encaminados al acceso a Cuerpos o Escalas de la propia Institución o de otras distintas.
- 5.- Salvo en supuestos de existencia de razones imprevisibles, estos permisos se solicitarán con una antelación mínima de quince días naturales.

#### **Artículo 64.- Permiso por asuntos personales.**

- 1.- Se establece un permiso por asuntos personales de hasta **seis** días en proporción al tiempo trabajado durante el año, pudiéndose disfrutar bien en jornadas completas o en horas. La fecha de su disfrute deberá ser autorizada, en cualquier caso con carácter previo, por el/la Jefe/a de la unidad correspondiente, a efectos de la correcta prestación del servicio.
- 2.- Para quienes no alcancen el año natural completo de servicio, el permiso por asuntos personales será proporcional a los días trabajados. Si realizado el cálculo el resultado fuera fracción se disfrutará por horas.

#### **Artículo 65.- Jornadas no presenciales por antigüedad,**

- El año que se cumple el 5º trienio ..... 1 día.
- El año que se cumple el 6º trienio ..... 2 días.
- El año que se cumple el 7º trienio ..... 3 días.
- El año que se cumple el 8º trienio ..... 4 días.
- Así sucesivamente por cada nuevo trienio cumplido

Los citados días adicionales serán considerados a los efectos de control horario como tiempo de presencia.

En los supuestos de jubilaciones, se disfrutarán de forma proporcional.

#### **Artículo 66.- Reducción de jornada por asuntos propios.**

- 1.- El personal funcionario podrá solicitar la reducción en un octavo, en un quince por ciento, en un cuarto, en un tercio o en la mitad de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, y será concedida en aquellos supuestos en que ni las razones del servicio ni el tipo de actividad lo impidieran.
- 2.- La negativa y su motivación será comunicada a la Junta de Personal.

23/42





Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

3.- La reducción mínima del 50%, individual o acumulada entre varias personas, llevará aparejada la sustitución por el tiempo reducido siempre que así sea solicitado por quien ejerza la responsabilidad de la unidad administrativa correspondiente. Para llevar a cabo la sustitución, la reducción tendrá una duración mínima de 6 meses.

4.- La reducción en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de dos meses.

5.- El horario será de libre elección para la persona empleada en reducción de jornada, dentro de las jornadas preestablecidas.

6.- Previa aprobación de quienes ejerzan la responsabilidad de las correspondientes Unidades y autorización de la Dirección de Función Pública, esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

#### **Artículo 67.- Reducción de jornada por realización de estudios académicos oficiales.**

1.- La Diputación podrá conceder la reducción de jornada para la realización de estudios oficiales cuando, además de realizarse éstos en un centro oficial y con asistencia obligatoria del alumno o de la alumna a las clases, la solicitud de reducción, que podrá ser de un cuarto, un tercio o de la mitad de la jornada laboral, vaya acompañada de acreditación suficiente de la matrícula efectuada por curso académico completo.

2.- La autorización de dicha reducción tendrá una duración máxima de un año y su renovación estará condicionada a la superación del curso en el que se estuvo matriculado/a del 70% de la matriculación.

3.- En caso de no presentarse a la convocatoria de examen, el/la solicitante perderá el derecho a acceder a esta modalidad de jornada durante los tres cursos académicos siguientes.

### **TÍTULO V**

#### **SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

#### **Artículo 68.- Prevención de riesgos laborales.**

Las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales se llevarán a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, en las demás disposiciones de desarrollo, así como en aquellas normas que las sustituyan.

#### **Artículo 69.- Vigilancia y control de la salud.**

Se realizarán evaluaciones médicas periódicas, en función de los riesgos inherentes al trabajo, al personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

- a) Evaluación al ingreso, o tras la asignación de tareas específicas que pudieran suponer nuevos riesgos para la salud.
- b) Evaluación a quienes reanuden la actividad tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir los eventuales orígenes profesionales del problema y recomendar las acciones apropiadas de protección.



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

- c) Vigilancia de salud de carácter periódico anual para todo el personal, que tendrá carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de la normativa legal de carácter general.

Se realizarán acciones de asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda al personal afectado por la problemática que generan las adicciones en el ámbito laboral.

#### **Artículo 70.- Ropa y equipos de trabajo.**

La adquisición, sustitución y limpieza de la ropa de trabajo se regulará según las normas emanadas del Comité de Seguridad y Salud.

La Administración General de la Diputación Foral de Álava se compromete a definir conjuntamente con la representación social, a través del Comité de Seguridad y Salud, los criterios para la adquisición y sustitución de la ropa y equipos de trabajo, potenciando la calidad de los mismos.

#### **Artículo 71- Comité de Seguridad y Salud.**

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración General de la Diputación Foral de Álava en materia de prevención de riesgos.

2.- Para el cumplimiento de sus funciones el Comité se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario se reunirá cuando sea convocado por el Presidente por propia iniciativa o siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo, de acuerdo con la normativa actualmente vigente, recogida en el Decreto Foral 52/2000, del Consejo de Diputados de 16 de mayo, que regula la constitución y régimen de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la Diputación Foral de Álava.

3.- El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

4.- Durante la vigencia del presente Texto se analizará en el seno de dicho Comité la correspondiente actualización de su régimen de funcionamiento, competencias, y ámbito de actuación con el fin de adaptarlo a las necesidades actuales de la Administración General de la Diputación Foral de Álava.

#### **Artículo 72.- Coordinación de actividades empresariales.**

Adopción de medidas para todas las empresas contratistas y/o subcontratistas respecto de la obligación de coordinarse entre ellas, de cara al establecimiento de medidas preventivas en seguridad y salud, siempre que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, tanto personal trabajador de tales empresas, así como personal empleado público foral.

#### **Artículo 73.- Perspectiva de género.**

La Diputación Foral de Álava tendrá en cuenta la perspectiva de género en la implantación del Plan de Prevención.

25/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

#### **Artículo 74.- Trabajo con pantallas de visualización.**

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 un reconocimiento médico periódico, en los que se prestará atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológicos.

2.- El Servicio de Prevención 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 en concreto y, previo informe del Servicio de Prevención, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas posibles pautas de descanso y/o cambios de actividad laboral.

#### **Artículo 75.- Protección a la maternidad.**

1.- La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2.- Si los resultados de la Evaluación de Riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la Diputación Foral de Álava adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.

3.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

4.- El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

5.- Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el personal médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada.

### **TÍTULO VI**

#### **MEDIDAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE ACOSO EN GENERAL**

#### **Artículo 76.- Medidas de protección contra la violencia de género.**

1.- La Diputación Foral de Álava aplicará, en base a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, todas aquellas



medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados/as víctimas de la violencia de género.

2.- 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 los de cualquier persona que esté bajo su guarda y custodia.

#### **Artículo 77.- Movilidad por razón de violencia de género.**

1.- Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características. Aun así, en tales supuestos la Diputación Foral de Álava, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

2.- Se estudiará la posibilidad de alcanzar convenios de colaboración entre administraciones para hacer efectiva la movilidad de las mujeres que enfrentan la violencia de género.

#### **Artículo 78.- Excedencia.**

1.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 89.5 del EBEP, las funcionarias víctimas de la violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, sin serles exigible un periodo mínimo de prestación de servicios ni de mantenimiento en esa situación. Durante los primeros 6 meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de régimen de Seguridad Social. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan, ese periodo se podrá prorrogar por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos.

2.- Durante los primeros dos meses las funcionarias percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

#### **Artículo 79.- Periodo vacacional.**

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

#### **Artículo 80.- Justificación de faltas de asistencia.**

Las faltas de asistencia de las funcionarias 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 pública según proceda.

#### **Artículo 81.- Reducción de jornada.**

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución.

Si no ha existido una excedencia previa por este mismo motivo, durante los primeros dos meses las funcionarias percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

27/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

#### **Artículo 82.- Reordenación del tiempo de trabajo.**

Las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el protocolo relativo a medidas de protección frente a la violencia de género o, mientras éste no esté aprobado, el Departamento competente en materia de Función Pública.

#### **Artículo 83.- Acreditación de las situaciones de violencia de género.**

Las situaciones de violencia de género que den lugar al reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente se acreditarán 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 la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

#### **Artículo 84.- Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo**

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

### **TÍTULO VII**

#### **MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

#### **Artículo 85.- Oferta de Empleo Público.**

1.- La reducción de la temporalidad será un objetivo esencial en la actividad en materia de personal con el fin de fomentar el empleo estable y de calidad, por ello la Administración Foral con la participación de la representación social, diseñará y convocará periódicamente durante la vigencia de este Acuerdo una Oferta de Empleo Público que incluya las plazas vacantes sobre las que no exista reserva o estén incursas en procesos de provisión, con el fin de alcanzar una tasa de temporalidad inferior al 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural. Previamente al desarrollo de una oferta de empleo público se convocará un concurso de traslados.

2.- Está en la actualidad abierto el proceso de Oferta de Empleo Público de 2016, el cual se espera que finalice para el último trimestre de 2017. Si esto es así, se prevé llevar a cabo una nueva Oferta de Empleo para el año 2017.

#### **Artículo 86.- Monografías de puestos de trabajo.**

Se procederá a la actualización de las monografías descriptoras de los puestos de trabajo en los casos que se requiera. Una vez finalizado este trabajo, serán objeto de publicación en la sección correspondiente a Función Pública de gurennet.

#### **Artículo 87.- Subrogaciones**

En las adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las nuevas empresas

28/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

adjudicatarias, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector, la subrogación de los y las trabajadoras existentes al momento de cada adjudicación.

Es por ello que, tanto en las contrataciones de servicios respecto a los que exista la previsión de sucesivas adjudicaciones, y cuando se diera la circunstancia de ser servicios prestados por trabajadores/as cuyo centro de trabajo sea un centro de Diputación Foral de Álava o un centro destinado exclusivamente a prestar servicios a la Diputación Foral de Álava, se incluirá en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, en defecto de que el convenio colectivo correspondiente contenga una cláusula de subrogación, la siguiente cláusula:

*“Subrogación*

*1.- En las adjudicaciones de contratos de servicio, que conlleven un cambio en la empresa adjudicataria, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará, por parte de las nuevas empresas adjudicatarias, la subrogación de los/las trabajadores/as, adscritos/as al contrato, existentes en el centro de trabajo o unidad productiva autónoma al momento de cada adjudicación. A tal efecto se hará constar dicha previsión en el apartado “Observaciones” de la carátula de este Pliego.*

*2.- Cuando la empresa adjudicataria del servicio cese en la adjudicación, el/la trabajador/a pasará a la plantilla de la nueva empresa adjudicataria del servicio, siempre que el personal afectado no opte por continuar en la empresa cesante cuando ésta pueda asignarle otro puesto de la misma categoría o, en su defecto, grupo profesional de su plantilla.*

*En dicho caso, la empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado de la resolución del contrato y la denominación de la nueva adjudicataria, debiendo, asimismo, notificar la subrogación a la nueva empresa adjudicataria con anterioridad a hacerse cargo del servicio, acompañando certificación con informe de la representación de los/as trabajadores/as, en la que deberán constar el nombre del/a trabajador/a, fecha de nacimiento, nombre del padre y de la madre, estado civil, número de beneficiarios/as de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del INSS de hallarse al corriente del pago de sus obligaciones a la Seguridad Social, fotocopias de los boletines de cotización TC1 y TC2, recibos de la liquidación de las partes proporcionales, poniendo a disposición de la nueva adjudicataria los documentos que la misma estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello, sin perjuicio de que la responsabilidad en el pago de las deudas salariales y cuotas a la Seguridad Social anteriores a la subrogación le corresponden exclusivamente a la empresa cedente.*

*3.- La subrogación en los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral existente tendrá lugar siempre que los/las trabajadores/as hayan realizado su actividad en el centro o centros de trabajo afectados por la sucesión de contratos al menos durante los cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización de la contrata, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias.*

*4.- La nueva empresa contratista adjudicataria se comprometerá al cumplimiento de lo que a estos efectos establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como a los convenios sectoriales aplicables, en su caso.”*

A estos efectos, se aportará por el servicio promotor del expediente de contratación, junto al Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares, un anexo del personal adscrito al contrato en el que se recoja: antigüedad, categoría profesional, jornada y modalidad de contratación de cada uno de los empleados.



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

#### **Artículo 88.- Contrataciones administrativas**

1.- La Diputación Foral de Álava se compromete a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refieran a materias propias de su actividad, diferenciándose de lo que puedan ser servicios auxiliares.

2.- Durante la vigencia del presente Acuerdo la Administración General de la Diputación Foral de Álava no externalizará los servicios públicos que actualmente gestiona de forma directa, salvo que resulte necesario por circunstancias excepcionales o imprevisibles, o bien porque la complejidad técnica de la actividad impida a la Administración Foral mantener dicha gestión directa.

3.- Cuando la Administración General de la Diputación Foral de Álava pretenda crear nuevos servicios públicos se compromete a valorar, en primer término, la conveniencia de prestarlos mediante gestión directa. En cualquier caso, si la Diputación Foral tuviera que optar por la gestión indirecta del nuevo servicio público, tanto los Pliegos de Condiciones como la dotación económica correspondientes deberán garantizar el respeto a las condiciones laborales que se deriven de los marcos de negociación colectiva vigentes del sector y aplicables a cada supuesto.

4.- La opción por la gestión indirecta de un nuevo servicio público con carácter permanente será comunicada por la Dirección de Función Pública a la Junta de Personal, a cuyo efecto, con carácter anual, le trasladará la siguiente información:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la entidad adjudicataria.
- b) Objeto y duración del contrato de gestión de servicio público.
- c) Lugar de ejecución del contrato.
- d) En su caso, número de trabajadores que son ocupados por la entidad adjudicataria en el centro de trabajo de la Administración General de la Diputación Foral de Álava o en el centro destinado exclusivamente a prestar servicios a la misma.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

### **TÍTULO VIII**

#### **DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL**

#### **Artículo 89.- Euskaldunización del personal.**

La euskaldunización del personal se llevará a cabo de acuerdo con la normativa vigente en la materia, y, en especial, por lo dispuesto en el 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, y en las Ordenes Forales dictadas en su desarrollo.



## **TÍTULO IX**

### **POLÍTICAS DE IGUALDAD.**

#### **Artículo 90.- Plan de igualdad.**

En cumplimiento del artículo 45 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y de la disposición adicional séptima del EBEP, la Diputación elaborará e implantará el Plan de Igualdad dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 91.- Recursos económicos y personales.**

La Diputación Foral de Álava dotará de recursos tanto económicos como personales para implementar de forma eficaz el Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres y dar cumplimiento a las vigentes leyes de igualdad. Así mismo, se impulsará la participación de todas las personas que fomenten la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## **TÍTULO X**

### **DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCIÓN INTERNA**

#### **Artículo 92.- Desarrollo de la carrera administrativa.**

La Administración Foral y los sindicatos firmantes del presente Texto entienden que es necesario establecer una política estable de promoción vinculada a la carrera profesional y acuerdan profundizar en el desarrollo de sistemas más flexibles de promoción, así como en la modificación de la relación de puestos de trabajo cuando aquéllos resulten disfuncionales y no permitan una correcta provisión de puestos.

#### **Artículo 93.- Plan de racionalización de Recursos Humanos.**

La Diputación Foral de Álava manifiesta su compromiso de impulsar y promover con medidas efectivas la promoción profesional de su plantilla, de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la relación de puestos de trabajo.

La promoción profesional no es solo una medida para desarrollar la carrera administrativa, sino que debe ir unida a la prestación de unos servicios públicos de mayor calidad para atender las demandas cada vez más exigentes de la ciudadanía.

Se negociará con la representación sindical un Plan de Racionalización de Recursos Humanos en el ámbito de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, con el fin de abordar la promoción interna del personal de la Institución cuyos puestos están abiertos a diferentes grupos. En todo caso se abordará en primer lugar la promoción interna correspondiente al personal traductor, personal operativo terrestre y personal administrativo.

#### **Artículo 94.- Plan de Formación.**

La Administración General de la Diputación Foral de Álava 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, la adquisición

31/42





de las necesarias destrezas a que obligan la aplicación de las nuevas tecnologías y los cambios organizativos que se anticipan así como los relacionados con la prevención de la salud en cada puesto de trabajo.

**Artículo 95.- Asistencia a sesiones formativas.**

1.- Se procurará que, en la medida de lo posible, los cursillos del Plan de Formación para la adaptación del personal a las nuevas tecnologías instauradas para incrementar la productividad, eficacia y celeridad de la administración y/o por necesidades del servicio se desarrollen dentro del horario de trabajo.

2.- Cuando no fuese posible realizarlos dentro de la jornada laboral, la persona trabajadora tendrá derecho a compensar las horas invertidas en dichos cursos, por tiempo de disfrute, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Las sesiones formativas deben estar referidas a materias directamente relacionadas con la función o puesto de la persona solicitante.
- Se hará constar por el/la Jefe/a de Servicio o, en su defecto, por el/la Director/a que la sesión formativa está, en su caso, directamente relacionada con el puesto de trabajo a efectos de compensación horaria.
- Haber cubierto un mínimo de asistencia del 80 por 100.

3.- Cuando por razones de promoción o interés personal, un/a empleado/a estuviera interesado/a en asistir a cursos del Plan de Formación no relacionados directamente con la función o puesto de trabajo que desempeña, se autorizará la asistencia bajo las siguientes condiciones:

- Deberán existir plazas vacantes en el cursillo correspondiente.
- Si la sesión formativa se imparte en horas de trabajo, para asistir a la misma será necesaria la autorización del Jefe/a del Servicio del solicitante.
- Si el cursillo se impartiera fuera de la jornada laboral, la asistencia al mismo no dará lugar a compensación horaria alguna.

Toda formación recibida deberá ser objeto de evaluación al finalizar la misma.

**Artículo 96- Penalización por falta de asistencia a cursos de formación externos.**

La falta de asistencia a un curso de formación externo solicitado por el/la propio/a empleado/a público/a, y salvo fuerza mayor o imposibilidad sobrevenida por motivos laborales, conllevará la no asunción por parte de la Administración Foral de los gastos ocasionados por el mismo, debiendo hacerse cargo de los mismos el/la citado/a funcionario/a.



## **TÍTULO XI**

### **MEDIDAS SOCIALES**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

##### **Artículo 97.- Seguro de vida y de accidentes.**

1.- El personal al que resulte de aplicación el presente texto quedará incluido en las pólizas de seguros colectivos con las coberturas que se detallan:

- Póliza de seguro de vida:
  - Fallecimiento: 72.000 euros
  - Incapacidad Permanente Absoluta: 72.000 euros
  - Incapacidad Permanente Total: 45.000 euros
- Póliza de seguro de accidentes:
  - Fallecimiento: 106.500 euros
  - Incapacidad Permanente Absoluta: 135.000 euros
  - Incapacidad Permanente Total: 125.000 euros

2.- Las condiciones generales establecidas en las pólizas de seguros se facilitarán a la Junta de Personal.

3.- Desde la Dirección de Función Pública, y en la medida en que la normativa vigente lo permita, se llevará a cabo un seguimiento de las incidencias que se produzcan en esta materia, y en particular en el cumplimiento por parte de la compañía aseguradora de las obligaciones que le incumben en el abono de las prestaciones. Periódicamente se dará traslado a la Junta de Personal de la información así obtenida.

##### **Artículo 98.- Fondo Social.**

La cuantía de la aportación institucional para prestaciones complementarias de la Mutua Foral de Álava se establece en 161.609 euros para el ejercicio 2017. Dicha cuantía será actualizada anualmente con el IPC interanual correspondiente.

##### **Artículo 99.- Planes Complementarios de Pensiones.**

1.- La Diputación Foral de Álava es socio protector del Sistema Complementario de Pensiones Elkarkidetz, E.P.S.V.

El personal podrá voluntariamente adherirse al mismo a través de petición individual. En su caso, deberá reunir los requisitos que se establecen en el capítulo III del presente título.

2.- La Institución efectuará los descuentos correspondientes en las nóminas e ingresará las aportaciones en Elkarkidetz, E.P.S.V.



3.- Las aportaciones institucionales se adscriben al Sistema Complementario de Pensiones Elkarkidetza, E.P.S.V bajo la modalidad de sistema de empleo y la Institución no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales al personal que no se adhiera plenamente a dicho Sistema Complementario de Pensiones-

4.- Las altas de los socios de número causarán todos sus efectos el día primero del mes siguiente a la aprobación de su admisión.

5.- El derecho al cobro de las prestaciones tendrá efectividad desde el día siguiente en que se produjo el hecho causante siempre que la solicitud, debidamente cumplimentada, se presente dentro de los seis meses siguientes al mismo. En otro caso, el derecho se devengará a partir del día siguiente a la fecha de solicitud.

6.- Se realizarán aportaciones institucionales para el personal menor de la edad forzosa de jubilación, y en aquellos supuestos en que, teniendo los/as afectados/as dicha edad forzosa, no tuvieran cubierto el período de carencia de cotizaciones al sistema de seguridad social necesario para su jubilación, se continuarán realizando aportaciones después de alcanzar dicha edad, en tanto que permanezcan en activo.

7.- La gestión de los fondos se encarga a Elkarkidetza E.P.S.V.

8.- Las aportaciones a realizar, tanto por parte del personal como por la Institución son, sin perjuicio de las actualizaciones que se realicen en el futuro, las siguientes:

<u>GRUPO</u>	<u>Aportación año 2017 (€/14 meses)</u>
GRUPO A1	1.463,70
GRUPO A2	1.195,18
GRUPO C1	980,42
GRUPOS C2 y AP	819,56

9.- Estas aportaciones tienen como fin dar cobertura tanto a la contingencia de jubilación como a las de incapacidad permanente, viudedad, orfandad y fallecimiento.

10.- El Derecho Económico considerado para el cálculo de la prestación correspondiente estará constituido por el ahorro capitalizado y, en los casos así establecidos, por el capital asegurado.

11.- Se destinará el 90% de las aportaciones a ahorro capitalizado y el 10% restante a garantizar el capital asegurado, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta del Reglamento de Prestaciones Elkarkidetza E.P.S.V.

12.- Las aportaciones se realizarán siempre por meses naturales completos, despreciando a estos efectos las fracciones de tiempo de servicio prestado, en cada mes, inferiores a quince días.

#### **Artículo 100.- Mutua Foral de Álava E.P.S.V.**

Siendo la Diputación Foral de Álava socio protector de la Mutua Foral de Álava, el derecho de acceso a la misma como socio/a de número y sus características vienen recogidos en los estatutos de la entidad, aprobados por Resolución 61/2005 del Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 8 de julio de 2005, así como en sus posteriores modificaciones.



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

## CAPÍTULO II RESTO DE MEDIDAS SOCIALES

### Artículo 101.- Primas por jubilación voluntaria.

1.- El personal con un mínimo de 8 años de servicios prestados en la Diputación Foral de Álava, de los cuales 5 deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante, tendrá derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el presente artículo, siempre que la petición de dicha jubilación se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación voluntaria.

2.- Los efectos económicos se calcularán siempre en función de la fecha de jubilación voluntaria.

3.- La cuantía de la prima se calculará de la siguiente forma:

a) Cuando la jubilación voluntaria en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable se produzca 2 años antes de la edad ordinaria de jubilación forzosa: 6 mensualidades, más 1 mensualidad adicional en su caso por cada 8 años de antigüedad y parte proporcional (prorrateo diario) que pueda corresponder. Sin perjuicio de lo anterior, el mínimo de mensualidades a percibir se fija en 8.

b) Cuando la jubilación voluntaria en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable se produzca 1 año antes de la edad ordinaria de jubilación forzosa: 3 mensualidades, más 1 mensualidad adicional en su caso por cada 8 años de antigüedad y parte proporcional (prorrateo diario) que pueda corresponder. Sin perjuicio de lo anterior, el mínimo de mensualidades a percibir se fija en 5.

4.- El importe de cada mensualidad a percibir en concepto de prima de jubilación voluntaria será de una doceava parte de la retribución íntegra anual que corresponda, la cual, a estos efectos, se entenderá que está constituida por las retribuciones fijas efectivamente percibidas por el/la interesado/a durante los doce meses inmediatamente anteriores al mes de la jubilación voluntaria.

5.- La diferencia entre los números de mensualidades asignadas a cada uno de los dos tramos de edad entre los que quedaría encuadrada la persona interesada, en función de los años y meses de edad que tuviera en la fecha de su jubilación, se prorrateará proporcionalmente (prorrateo diario).

6.- La percepción de estas primas será incompatible con el ejercicio de cualquier actividad retribuida, tanto por cuenta propia como ajena.

### Artículo 102.- Renuncia incentivada a la condición de funcionario de carrera.

1.- Aquellos/as funcionarios/as de carrera con un mínimo de 8 años de servicios prestados en la Diputación Foral de Álava, de los cuales 5 deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante que renuncien a tal condición 2 años antes de la edad en la que puedan jubilarse voluntariamente en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable, tendrán derecho a percibir:

a) 7,5 mensualidades, más 1 mensualidad adicional en su caso por cada 8 años de antigüedad y parte proporcional (prorrateo diario) que pueda corresponder.

b) El importe equivalente al coste del convenio con la Seguridad Social que le garantice el mantenimiento de la pensión, correspondiente al período de tiempo que les reste hasta el que

35/42



puedan jubilarse voluntariamente en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable, con un máximo de dos años.

2.- Aquellos/as funcionarios/as de carrera con un mínimo de 8 años de servicios prestados en la Diputación Foral de Álava, de los cuales 5 deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante que renuncien a tal condición 1 año antes de la edad en la que puedan jubilarse voluntariamente en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable, tendrán derecho a percibir:

a) 5,5 mensualidades, más 1 mensualidad adicional en su caso por cada 8 años de antigüedad y parte proporcional (prorrateo diario) que pueda corresponder.

b) El importe equivalente al coste del convenio con la Seguridad Social que le garantice el mantenimiento de la pensión, correspondiente al período de tiempo que les reste hasta el que puedan jubilarse voluntariamente en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable, con un máximo de un año.

3.- El cálculo de las mensualidades recogidas en este artículo se efectuará con las mismas reglas previstas para las primas de jubilación voluntaria.

4.- Para la efectividad del derecho contemplado en los apartados anteriores, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Formulación por parte del/la empleado/a de la solicitud de baja definitiva de la condición de funcionario/a de carrera con al menos tres meses de antelación a la fecha en que se produzca la renuncia, que deberá ser aceptada por el Departamento competente en materia de Función Pública.
- Acreditación de la suscripción del correspondiente convenio que permita al empleado/a llegar a acceder a la pensión del sistema público.

5.- En el supuesto de que se produjese un atraso en la edad de jubilación por modificación de la normativa vigente de una persona que hubiese accedido a la renuncia incentivada, la misma tendrá derecho a percibir el coste del convenio suscrito con la Seguridad Social hasta que se produzca su jubilación efectiva. En este supuesto no procederá incremento en la indemnización percibida inicialmente.

#### **Artículo 103.- Prórroga de la jubilación forzosa.**

Excepcionalmente se podrá autorizar la prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo a aquellos/as funcionarios/as de carrera que, una vez alcanzada la edad de jubilación forzosa así lo soliciten. Su petición deberá ser comunicada al Departamento competente en materia de Función Pública con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la citada edad.

#### **Artículo 104.- Ayuda a la adquisición, o construcción de la vivienda habitual.**

1.- La ayuda consiste en la compensación parcial de los intereses de los préstamos destinados a la adquisición, o construcción de una nueva vivienda habitual, y se podrá conceder a cada persona por una sola vez.

2.- El derecho para efectuar la solicitud de concesión de la subvención de interés por adquisición o construcción de vivienda nace en el momento en que se formaliza la escritura de compraventa y se solicita el préstamo personal o hipotecario para hacer frente a la compra, extremos que se acreditarán al formalizar la solicitud.



En caso de incorporación de nuevo personal, el derecho nace en el momento de su alta en la Diputación, de forma que si quien se incorporara acreditara la compraventa y la concesión de préstamo realizadas en un momento anterior, la ayuda se correspondería con el préstamo pendiente de amortización.

3.- La cuantía máxima de la ayuda se establece en 59.502,86 euros para el año 2017. La ayuda máxima será de tres puntos de interés, durante un periodo máximo de cinco años y siempre que se acredite el abono de los mismos.

La acreditación del abono de los intereses a la entidad bancaria, y el ajuste correspondiente en los casos que proceda, se realizará anualmente, y el abono por parte de la Diputación Foral de Álava se efectuará por trimestres vencidos y consecutivos, hasta un máximo de 20, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

4.- Las concesiones realizadas para el fin de adquisición o construcción de vivienda de acuerdo con lo previsto en Acuerdos anteriores a este Texto mantendrán hasta su extinción las condiciones aplicables en el momento de su concesión.

5.- Las condiciones aplicables a las solicitudes de concesión, serán las vigentes en el momento del nacimiento del derecho, conforme a lo establecido anteriormente, independientemente de la fecha de solicitud.

6.- Los documentos que deben acompañar a la solicitud serán:

- Fotocopia de la escritura de compraventa.
- Fotocopia de la escritura de préstamo hipotecario o póliza de préstamo con indicación del bien a cuya compra se destina.
- En los supuestos de construcción de una nueva vivienda se adjuntará la acreditación, por los medios que se estime oportunos, del carácter de vivienda habitual.

7.- Cuando se cese en la situación de servicio activo por pasar a cualquier otra situación administrativa o cuando se obtenga la concesión de un permiso o licencia, el pago de las cantidades quedará en suspenso mientras se mantenga esta situación. Estarán exceptuados los supuestos de licencias o permisos por períodos inferiores a un año así como la declaración de cualquiera de las situaciones administrativas de excedencia forzosa, de excedencia para el cuidado de los/as hijos/as o de servicios especiales en la Diputación Foral de Álava.

#### **Artículo 105.- Anticipos de salarios.**

1.- El personal podrá solicitar un anticipo reintegrable sin interés de una o dos mensualidades, con un importe máximo de 6.464,78 euros, a devolver, a opción del empleado, en 12, 24 o 36 mensualidades. Dicho importe será anualmente actualizado al IPC. Entre la finalización del período de devolución de un anticipo y la solicitud de uno nuevo, deberá mediar un período mínimo de 6 meses. La modificación o supresión de este período mínimo será comunicada a los órganos de representación del personal.

2.- La cuantía del fondo se fija en 415.724,50 euros. Dicho importe será anualmente actualizado al IPC.

3.- Los criterios de prioridad para la concesión se establecerán mediante acuerdo con la representación del personal.

4.- Cuando se cese en la situación de servicio activo o cuando se obtenga la concesión de un permiso o licencia, los/as beneficiarios/as del anticipo deberán reintegrar el capital pendiente.

37/42



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

Se quedará exceptuado/a de dicha obligación en los supuestos de licencias o permisos por períodos inferiores a un año así como en la declaración de cualquiera de las situaciones administrativas de excedencia forzosa, de excedencia para el cuidado de los/as hijos/as o de servicios especiales en la Diputación Foral de Álava.

#### **Artículo 106.- Ayuda por cónyuge e hijos/as.**

1.- Se abonará una ayuda de 9,77€/mes por cónyuge, o persona con la que de hecho se forme una pareja estable si esta condición resulte acreditada según lo dispuesto en la normativa vigente, siempre que se reúnan los requisitos de convivencia y dependencia económica.

2.- Se abonará una ayuda de 4,51€/mes por cada hija, o hijo, de edad inferior a 18 años.

Cuando, superada esa edad, se justifique que el hijo, o la hija, está en situación de desempleo y no percibe prestación o subsidio, o que cursa estudios, o en los supuestos de invalidez que impliquen dependencia económica, podrá mantenerse la percepción de la citada ayuda hasta la edad de 23 años, como máximo.

En el supuesto de que los dos cónyuges o miembros de la pareja de hecho estén al servicio de la Diputación Foral, sólo generará el derecho a la percepción de esta ayuda uno de los dos, quedando a su elección la designación de la persona perceptora.

3.- Para percibir estas ayudas, será necesario justificar anualmente el derecho a la percepción de la misma. Quien las perciba vendrá obligado/a a comunicar los cambios que se produzcan en la situación del cónyuge o pareja de hecho, y/o de los/as hijos/as, en relación con estas ayudas, dentro del mes en que se produzcan.

#### **Artículo 107.- Premios de natalidad.**

Con motivo del nacimiento de cada hija o hijo, se abonará un premio único de natalidad de 60,10 euros.

#### **Artículo 108.- Ayudas de estudios.**

Se incrementará la cantidad destinada a ayudas para la formación reglada del personal y de sus hijos/as, quedando fijada en 47.578,08 euros para el ejercicio 2017. El destino y la normativa de aplicación concreta de estas ayudas, para cada año, serán objeto de análisis y decisión mediante acuerdo con la representación del personal.

### **CAPÍTULO III**

#### **APLICACIÓN DE LAS AYUDAS SOCIALES AL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA EN SITUACIÓN DIFERENTE A LA DE SERVICIO ACTIVO, AL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y EN PRÁCTICAS, EVENTUAL Y AL PERSONAL EN RÉGIMEN DE JORNADA REDUCIDA**

**Artículo 109.-** Aplicación de las ayudas sociales al personal funcionario de carrera de la Diputación Foral de Álava en situación diferente a la de servicio activo, al personal funcionario interino y en prácticas, eventual y al personal en régimen de jornada reducida.

1.- Personal funcionario de carrera de la Diputación Foral de Álava en situación de servicios especiales:



- a) A quienes desempeñan en la propia Institución las funciones que dan origen a la situación de servicios especiales, se les aplicarán en su integridad. En el supuesto de jubilación voluntaria los derechos económicos se calcularán en función de las retribuciones que les correspondan con relación al puesto de funcionario de carrera.
- b) A quienes ejercen en otras Instituciones las funciones que dan origen a esta situación administrativa, se les aplicarán en su integridad, excepto en lo referente a los anticipos de salarios y la ayuda por cónyuge e hijos/as.
- c) En orden a la no duplicidad de ayudas, a quienes se encuentren en la situación prevista en la letra b) anterior no se les aplicarán aquellas ayudas respecto de las que, en la Institución en la que desempeñen funciones, y en razón a ese desempeño, exista prestación análoga.

2.- Personal funcionario de carrera en situación de excedencia para el cuidado de los/as hijos/as:

A quienes se encuentren en esta situación administrativa, se les aplicarán en su integridad, excepto en lo referente a los anticipos de salarios y la ayuda por cónyuge e hijos/as.

3.- Personal funcionario de carrera en situación de expectativa de destino, en excedencia forzosa (excepto la que se deriva del incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 63.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca) y en suspensión provisional:

A quienes se encuentren en alguna de estas situaciones administrativas, se les aplicarán en su integridad.

4.- Personal funcionario de carrera en otras situaciones administrativas:

No les serán de aplicación las ayudas sociales previstas.

5.- Personal en jornada reducida:

- a) Ayudas correspondientes a seguros de vida y accidentes, ayudas por cónyuge e hijos/as, ayudas a la adquisición de la vivienda habitual y premios de natalidad: se les aplicarán en su integridad.
- b) Ayudas correspondientes a primas por jubilación voluntaria y anticipos de salarios: se les aplicarán en proporción directa a su dedicación.
- c) Ayudas correspondientes a Planes Complementarios de Pensiones: quienes desempeñen su trabajo con una reducción de jornada superior al cincuenta por ciento de la normalizada tendrán derecho a la mitad de las aportaciones. La aportación del personal será de la misma cuantía que la de la Institución.
- d) Ayudas correspondientes a becas y ayudas de estudios y fondo social: se les aplicarán como corresponda, tras el análisis y decisión mediante acuerdo con la representación del personal.

6.- Personal funcionario interino, en prácticas y personal eventual.

Tendrá derecho a las siguientes ayudas sociales:

- a) A los seguros de vida y accidentes, en los términos establecidos.





Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

- b) A las primas de jubilación voluntaria en los términos establecidos en el artículo 101 de este texto.
- c) El personal interino y en prácticas tendrá derecho a la ayuda por adquisición o construcción de vivienda habitual, ayuda por cónyuge e hijos, premios de natalidad y ayudas de estudios siempre y cuando lleven en la Administración general de la Diputación Foral de Álava un mínimo de 2 años inmediatamente antes de la fecha de la solicitud. A estos efectos, se entenderá que no se ha producido interrupción cuando entre el cese y el nombramiento para el desempeño de un puesto no transcurran más de 30 días.
- d) A anticipos de salarios cuando, en el momento de la solicitud del anticipo, se defina por la Dirección de Función Pública que la duración estimada de la prestación de servicios pendiente sea igual o superior al plazo solicitado de devolución.  
  
Cuando la duración estimada de la prestación de servicios pendiente sea inferior a dos años y superior a uno, el derecho lo será por la mitad de los importes y el plazo de devolución será de doce mensualidades.
- e) A la aplicación que corresponda del fondo social, tras el análisis y decisión mediante acuerdo con la representación del personal.
- f) Respecto a la asistencia de la Mutua Foral, en los términos y condiciones que se establezcan en los correspondientes Estatutos y Reglamento de Prestación.

## TÍTULO XII

### DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN.

#### **Artículo 110.- Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión.**

El derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional, así como el derecho de reunión, se regirá por lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público, así como por la demás normativa básica que resulte de aplicación.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-** Quedan derogados todos los acuerdos anteriores relativos a condiciones de empleo del personal al servicio de la Administración General de la Diputación Foral de Álava con la entrada en vigor del presente texto.

**ANEXO I****TABLA A**

	Normal	Nocturna	Sábados y festivos	Sábados o festivos y nocturna
Con carácter general	1,75	2,00	2,25	2,50
En supuestos con disponibilidad y/o penosidad (a excepción de jefaturas)	1,00	1,25	1,50	1,75

La ponderación del tiempo de trabajo fuera del horario establecido, a efectos de compensación horaria, se obtendrá aplicando al número correspondiente de horas el coeficiente que proceda de acuerdo con la tabla A.

En los supuestos excepcionales en que se deba producir la compensación económica, el valor de la hora se determinará aplicando el coeficiente que corresponda según la tabla A, a la cantidad resultante de dividir las retribuciones totales del puesto de trabajo, con excepción de los complementos por disponibilidad y por penosidad horaria, entre el número total de horas de la jornada anual.

**TABLA B (DATOS 2017)**

- A) Supuesto de choferes en días laborables fuera del tramo de disponibilidad y en sábados y festivos.

Laborables	1 o más horas	2 o más horas	3 o más horas
	28,31€	42,46€	56,61€
Sábados y festivos	Menos de 4 horas		4 o más horas
	70,77€		99,07€

- B) Conductor de camión, maquinaria de pintura o desbrozadora u otra maquinaria asimilada (personal que no tenga asignadas funciones de conducción).

POR DÍA:

En dedicación superior a cuatro horas por jornada de trabajo	21,23€
En dedicación inferior a cuatro horas por jornada de trabajo	11,32€

**TABLA C (DATOS 2017 )**

Tabla Específica de Gratificaciones al personal integrado en los **Programas de Vialidad Invernal**.

Disponibilidad. Anual

	Nivel CD	Gratificación
Coordinador General	18	735,97€
Conductor/Coordinador	14	566,13€
Acompañante	12	481,21€
Maestro Mecánico	15	382,14€

A) Trabajo real realizado

Consideración de todas las horas desarrolladas en trabajo de vialidad invernal, tanto a efectos de compensación horaria como de abono de gratificación por el tiempo no compensado en cómputo horario: 1,50 horas por cada hora trabajada dentro del cupo de disponibilidad establecido y 2,25 horas por cada hora de exceso sobre el mismo.

Con la finalidad de actualizar los importes a aplicar por el trabajo real realizado se establece para el año 2017 un incremento del 5%, y otro incremento del 5% para el 2018 (sin perjuicio del incremento general que se pudiera aplicar para dicho ejercicio).

**Año 2017**

	Abono Cupo horas (€)	Abono hora exceso (€)
Coordinador General	32,67	49,08
Maestro Mecánico	29,31	43,83
Coordinador Conductor	28,24	42,35
Acompañante	26,22	39,40

**Año 2018**

	Abono Cupo horas (€)	Abono hora exceso (€)
Coordinador General	34,39	51,66
Maestro Mecánico	30,85	46,14
Coordinador Conductor	29,72	44,58
Acompañante	27,60	41,47

Retenes

Gratificación por retén (64 horas)	<b>141,53 €</b>
------------------------------------	-----------------

42/42