

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio regulador de las condiciones laborales del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio regulador de las condiciones laborales del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud. Código convenio 01002222011994.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de junio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

**Anexo. Convenio regulador de las condiciones laborales del personal
al servicio del Instituto Foral de la Juventud 2026-2027**

Vitoria-Gasteiz, 2026ko apirila-abril.

Índice

APARTADO	CONTENIDO	ARTÍCULOS
Capítulo I	Disposiciones Generales	1-11
Capítulo II	Retribuciones; salarios; anticipos; retribución por penosidad, toxicidad o peligrosidad; retribuciones por IT; indemnizaciones por razón de servicio	12-28
Capítulo III	Jornada de trabajo; calendario laboral; trabajo nocturno; descanso semanal; compensación por festivos; vacaciones; permisos y licencias	29-77
Capítulo IV	Otras materias de contenido salarial: adquisición primera vivienda; ayuda familiar; natalidad; becas y ayudas de estudio; manutención; ropa de trabajo; beneficios sociales de los contratados temporales	78-83
Capítulo V	Organización del trabajo: llamamiento de personas trabajadoras fijas discontinuas o fijas a tiempo parcial; contratación para trabajos de duración determinada; excedencias; selección de personal; fomento de la promoción interna	84-96
Capítulo VI	Seguro colectivo; Elkarkidetzta; Fundación Laboral San Prudencio; jubilación parcial; jubilación anticipada voluntaria; incapacidad permanente total y/o parcial	97-102
Capítulo VII	Seguridad y salud laboral; seguimiento de la IT y maternidad; reconocimiento médico; comités de seguridad; actividades tóxicas, penosas y peligrosas	103-120
Capítulo VIII	Formación; euskaldunización	121-123
Capítulo IX	Configuración y ámbito de la acción sindical; secciones sindicales en general; del derecho a la sindicación de los y las trabajadoras: contenido y protección de este	124-159
Capítulo X	Régimen disciplinario	160
Disposiciones Adicionales		
Disposición transitoria		
Disposición final		

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal

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

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia

El presente convenio colectivo, condicionado, para su validez y eficacia, a la aprobación por el Consejo de Gobierno Foral, surtirá efectos desde la fecha de la firma, con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, fecha en la que quedará automáticamente denunciado el convenio. No obstante, sus anexos o aquellos artículos que se determinen tendrán la duración que se determine específicamente en cada uno de ellos.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

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

Artículo 3. Efectos y aplicación

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

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

Artículo 4. Objeto

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

Artículo 5. Carácter

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

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

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

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

Artículo 7. Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de cualquier trabajador de cualesquiera beneficios establecidos en el convenio.

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

Artículo 8. Aplicación favorable

Previa consulta a la comisión mixta paritaria, todas las condiciones establecidas en el convenio, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para cualquier trabajador.

Artículo 9. Aplicación directa

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

Artículo 10. Publicidad del convenio

Con independencia de la oportuna publicación del convenio en el BOTA, este convenio colectivo será entregado a todo el personal trabajador afectado por el mismo, siendo este cometido por cuenta y a expensas del IFJ.

Artículo 11. Comisión mixta paritaria del convenio

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la mesa negociadora del mismo designará una comisión mixta paritaria (CMP) integrada por un número igual de representantes del Instituto Foral de la Juventud y del comité de empresa. Esta comisión resolverá en el plazo de 1 mes los procedimientos que se sometan a su consideración.

2. La comisión mixta tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del texto del convenio en su aplicación práctica.
- b) Resolución definitiva para las partes solicitantes o implicadas de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el convenio.
- e) Denuncia del incumplimiento del convenio.
- f) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del convenio.
- g) Emitir informes en relación con las propuestas de clasificación y valoraciones de puestos de trabajo antes de su aprobación por los órganos competentes del Instituto Foral de la Juventud.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.
- i) Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

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

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

5. Los acuerdos de la comisión mixta se adoptarán con la conformidad mayoritaria de cada una de las partes, pudiendo los disidentes de entre éstos formular voto particular que será discutido antes de la adopción del acuerdo en cuestión. Por parte social los miembros de la CMP tendrán voto ponderado en base a su representación en el comité de personas trabajadoras del IFJ.

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

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

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

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

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

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

Artículo 12

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

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

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

Artículo 13

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

Artículo 14

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

Artículo 15

Las retribuciones básicas por puesto o categoría serán públicas.

Artículo 16. Reestructuración de nóminas

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

Artículo 17. Domiciliación de nóminas

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

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

3. En ningún caso podrá el Instituto Foral de la Juventud efectuar la domiciliación de haberes de los y las trabajadoras a su servicio sin contar con la autorización expresa, escrita e individual de los mismos, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria.

Artículo 18. Devengo y liquidación

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

a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existiesen diferencias retributivas entre éste y el anterior.

b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.

c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de los y las trabajadoras sujetas a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

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

Artículo 19. Retribuciones

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

Retribuciones básicas:

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

Retribuciones complementarias:

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

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

Artículo 20. Salario

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

Artículo 21. Fijación retributiva

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

Artículo 22. Antigüedad

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

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

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

c) En el caso de personas trabajadoras fijas discontinuas se tendrá en cuenta todo el tiempo de vigencia de la relación laboral, tanto a los efectos del presente artículo, como a efectos internos de promoción profesional y a efectos externos de servicios prestados.

Artículo 23. Pagas extraordinarias

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

Artículo 24. Adscripción a otro puesto de trabajo

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

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

3. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concorra supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia de la persona interesada y acuerdo con la representación del personal.

Artículo 25. Regulación de anticipos

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

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

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

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

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

Artículo 26. Retribución por toxicidad y nocturnidad

1. Se establece un plus de nocturnidad del 25 por ciento de aumento sobre la hora efectivamente trabajada en horario de 22:00 a 6:00 para los puestos de barquero y médico y cualquier otro que no suponga trabajo exclusivo en horario nocturno o que el salario de ese puesto se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

En el caso de que los puestos afectados contemplen algún factor de ponderación por horario nocturno en su salario, el plus de nocturnidad será igual al 25 por ciento del salario hora sin nocturnidad menos la diferencia entre el salario hora con nocturnidad y el salario hora sin nocturnidad:

A: salario hora con factor de valoración de nocturnidad.

B: salario hora sin factor de valoración de nocturnidad.

$$\text{Plus horario nocturnidad} = (B \times 25\%) - (A - B)$$

2. Se establece un plus de toxicidad del 25 por ciento de aumento sobre los siguientes baremos y plazas:

- Coordinador de actividades: en 1/15 parte de su jornada.
- Oficial de mantenimiento: en 1/20 parte de su jornada.
- Encargado de mantenimiento: 1/20 parte de su jornada.

A tal fin se establece una comisión mixta paritaria que para el 31 de diciembre de 2026 evaluará e implementará este plus. Asimismo, cualquier otra plaza en cuyo desempeño se trabaje con productos tóxicos será evaluada por el servicio de prevención y salud laboral, que emitirá informe preceptivo para ser analizado en la citada comisión mixta paritaria para su posible inclusión en el listado de plazas receptoras del plus de toxicidad.

Artículo 27. Retribuciones en la situación de incapacidad temporal

1. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, durante los períodos de incapacidad temporal tanto por enfermedad común o accidente laboral, percibirán el 100 por ciento de su salario desde el primer día de baja hasta resolución firme del tribunal médico, siendo obligación de la empresa complementar las diferencias que se produzcan entre la protección de la Seguridad Social y los devengos correspondientes. En el caso del personal temporal, este derecho se extinguirá al finalizar el contrato.

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

3. La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social (INSS), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas).

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

Artículo 28. Indemnizaciones por razón de servicio

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

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

Artículo 29. Jornada de trabajo

La jornada anual para todo el personal del Instituto Foral de la Juventud será la que resulte de la negociación que anualmente se lleve a cabo tan pronto como se conozcan los días festivos de cada año con su correspondencia para supuestos de trabajo con jornada inferior a la normalizada, excepto para directoras y directores de albergues y otras plazas con dedicación exclusiva o especial.

En todo caso, la jornada anual máxima para el año 2026 es de 1.592 horas.

La pausa de la jornada diaria será de 25 minutos y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

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

Artículo 30. Calendario laboral

1. El calendario laboral se establecerá para cada uno de los centros de trabajo en función de las necesidades peculiares del servicio pactándose previamente con los representantes del personal. Esta negociación se efectuará durante el último trimestre del año anterior, de tal manera que los calendarios de la plantilla del IFJ sean comunicados antes del inicio del año. Dicho calendario contemplará como festivos, además de los 14 días establecidos con tal carácter en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y para el territorio histórico y cada localidad, los días 4 de agosto, 24 y 31 de diciembre.

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

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

4. No se tendrá en cuenta, a efecto de la duración de jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos extraordinarios o urgentes. A estos efectos se computarán según lo contemplado en los artículos 48 y 49.

Artículo 31. Trabajo efectivo

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

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

Artículo 32. Margen de tolerancia y horario flexible de trabajo

El horario flexible permite a cada persona fijar por sí misma el comienzo y final de su jornada de trabajo, dentro de unos límites establecidos y respetando la normativa interna. Su establecimiento se considera una provisión a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, y contribuye a la efectiva igualdad de las personas trabajadoras. Este horario pretende garantizar un equilibrio sostenible entre los requerimientos del trabajo en el IFJ y las necesidades personales.

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

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

- a) Tener dificultades de movilidad acreditadas.
- b) Padecer una enfermedad grave continuada acreditada por informe médico.

c) Estar en situación de dependencia de grado II o III.

d) Ser menor de 16 años.

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

4. En el régimen de jornada partida la pausa entre jornadas no podrá ser superior a las 2 horas y 45 minutos con el objetivo de limitar una duración excesiva de la disponibilidad del trabajador, repercutiendo esto en una efectiva conciliación de la vida laboral y familiar/personal.

5. En todo caso la concesión de la flexibilidad horaria estará condicionada a la disponibilidad organizativa del servicio correspondiente.

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

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

Artículo 33. Trabajo a turnos

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

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

Artículo 34. Trabajo nocturno

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

Artículo 35. Pausa entre jornadas

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

Artículo 36. Descanso semanal

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

Artículo 37. Disfrute de descansos

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

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

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

Artículo 38. Compensación por trabajo en sábado, domingo y festivos

Cualquier trabajador o trabajadora que desarrolle su labor en sábado, domingo o festivo, disfrutará de una compensación en descanso del 50 por ciento del tiempo trabajado en sábado y del 100 por ciento del tiempo trabajado en domingos y festivos. La compensación por trabajo en sábado, domingo y festivo se aplicará por cada jornada festiva efectivamente trabajada y corresponderá únicamente al trabajador o trabajadora que la realice.

– Si no se trabaja un sábado, domingo o festivo previsto en el calendario por falta de trabajo, no se compensará.

– Si la persona se encuentra en situación de incapacidad temporal el día de trabajo en sábado, domingo o festivo previsto, no se compensará (salvo situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad laboral).

– Si la persona se encuentra en situación de incapacidad temporal el día de disfrute de la compensación, se trasladará ésta a otra fecha. El descanso por compensación en trabajo realizado en sábado, domingo o festivo que resulte del calendario anual se disfrutará de común acuerdo entre la dirección de la instalación y el o la trabajadora atendiendo fundamentalmente a las necesidades objetivas del servicio.

1. Esta medida se establecerá en 3 años de la siguiente manera:

- Compensación del 25 por ciento sábados y 75 por ciento domingos y festivos en 2025.
- Compensación del 25 por ciento sábados y 100 por ciento correspondiente a domingos y festivos en 2026.
- Compensación del 50 por ciento correspondiente a los sábados y 100 por ciento domingos y festivos en 2027.

2. La compensación del trabajo en sábados, domingos y festivos podrá ser dineraria a propuesta de la Dirección-Gerencia, y deberá ser acordada entre ambas partes.

Artículo 39. Vacaciones

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

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

- a) El primero de ellos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- b) El segundo, en el que se sumarán los días que correspondan por aplicación de la sección cuarta del presente artículo, en los meses de temporada baja en los albergues.
- c) Todo ello sin perjuicio de la reserva de 5 días laborales o su parte alícuota que cada trabajador o trabajadora podrá disfrutar consecutiva o separadamente, de acuerdo con su superior directo y según las necesidades objetivas del servicio.

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

4. En el caso de que por necesidades objetivas del servicio sea preciso que un/a trabajador/a disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo (temporada baja), éste/a tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado periodo. Si realizado el cálculo el resultado fuera fracción se disfrutará por horas.

5. La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal del Instituto Foral de la Juventud antes del comienzo del disfrute de estas y ser anticipada su retribución que, en ningún caso será inferior a la suma de las retribuciones básicas y complementarias siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de estas.

Artículo 40. Jornadas no presenciales por antigüedad

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

ANTIGÜEDAD	DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES
A partir del 5º trienio	1
A partir del 6º trienio	2
A partir del 7º trienio	3
A partir del 8º trienio	4
Así sucesivamente por cada nuevo trienio cumplido	

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

Artículo 41

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del o de la trabajadora (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aun no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

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

Artículo 42

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

Artículo 43

En todo caso las vacaciones se fijarán en el Instituto Foral de la Juventud oída la representación sindical y del personal, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas que le correspondan en el momento de comunicación de su calendario laboral.

Artículo 44

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

Artículo 45. Modificación de los períodos de vacaciones

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

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

En caso de acuerdo, dicha persona tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

Artículo 46

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

Artículo 47. Horas realizadas fuera de la jornada habitual

Se suprime la posibilidad de la realización de horas extraordinarias, salvo las que obedezcan a situaciones de fuerza mayor, como pueden ser la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, en el Instituto Foral de la Juventud ante la evidencia de que su realización en la administración, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

1. La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favorecer la creación de empleo, acordándose las siguientes medidas:

a) Horas realizadas fuera de la jornada normal y con carácter habitual. Supresión total y absoluta. Si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando horas extras, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para su supresión, ya sea a través de la elaboración de un calendario que garantice las necesidades del servicio, o a través de la contratación de personal.

b) En todo caso, el número de horas que cada trabajador/a puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales.

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

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

Artículo 48

La realización de las horas fuera de la jornada habitual se registrará diariamente por la correspondiente dependencia del Instituto Foral de la Juventud, totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual tanto al trabajador que haya efectuado las horas, como a los respectivos órganos de representación sindical y del personal, con la especificación de los motivos que las hayan justificado.

Artículo 49

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

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

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

Artículo 50

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

Artículo 51. Permisos. Tipología

1. La plantilla de personas trabajadoras del Instituto Foral de la Juventud tendrán derecho a permiso por los motivos siguientes:

- a) Por enfermedad o accidente.
 - b) Por eventos familiares consistentes en:
 - Gestación, alumbramiento y lactancia.
 - Paternidad o maternidad no gestante.
 - Adopción o acogimiento.
 - Matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - Cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
 - Cuidado de familiares.
 - c) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
 - d) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
 - e) Por realización de estudios no directamente relacionados con la función desempeñada.
 - f) Por realización de deberes inexcusables de carácter público o personal.
2. Igualmente podrá concedérseles permiso:
- a) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
 - b) Por asuntos personales.

c) Por asuntos propios.

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

e) Por razón de violencia en el núcleo familiar sobre la persona trabajadora.

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

Artículo 52. Plazos

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados por situaciones sobrevenidas, los y las solicitantes de permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido a la dirección-gerencia, al menos con 10 días de antelación, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

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

Artículo 53

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

Artículo 54

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

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

Artículo 55

1. Al contrario que en el supuesto de permisos, la concesión de licencias corresponderá discrecionalmente a la dirección-gerencia del Instituto Foral de la Juventud previo informe de la Jefatura de Secretaría Técnica, quien, a su vez, lo requerirá del o de la jefa inmediata del solicitante.

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

Artículo 56

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

Artículo 57

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de permisos por parte de cualquier trabajador no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 65 y 72 de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Artículo 58

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

Artículo 59. Permisos por enfermedad o accidente

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

2. Dichos permisos podrán ser controlados por el Instituto Foral de la Juventud en la forma que se estime oportuna, informando previamente de ello al comité de personas trabajadoras.

3. Si durante el transcurso del permiso por enfermedad o accidente el/la trabajador/a que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

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

Artículo 60. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor

1. En el supuesto de parto, el personal del Instituto Foral de la Juventud verá suspendido su contrato y tendrá derecho a disfrutar del correspondiente permiso por gestación y alumbramiento con una duración limitada a 133 días naturales (19 semanas), ampliables en el supuesto de parto múltiple o de menor discapacitado/a a 150 días naturales, que podrán ser distribuidas libremente, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento.

2. En los supuestos de monomarentalidad o monoparentalidad, la suspensión tendrá una duración de 32 semanas.

El permiso se ampliará en 2 semanas más para ambos progenitores en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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.

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

En el supuesto del fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En el caso de fallecimiento de uno de los 2 progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

4. 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 por la empleada a la dirección-gerencia, acompañando a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada se halla en el período anterior al parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

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

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

7. Por razón de embarazo las afectadas tendrán derecho a disfrutar de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo máximo equivalente al previsto para los cursillos.

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

El permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Artículo 61. Permiso por paternidad o maternidad no gestante

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

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

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

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

5. Cualquier mejora que, por disposición legal o reglamentaria aplicable en el ámbito de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, se produzca en la regulación de la licencia por paternidad o maternidad no gestante, se aplicará directamente al personal del IFJ.

Artículo 62. 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 un permiso que se equipará al correspondiente al alumbramiento y paternidad o maternidad no gestante, contada a la elección del empleado o de la empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de discapacidad del adoptado/a o acogido/a, de acogimiento múltiple, y cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes la licencia tendrá una duración limitada de 150 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 del adoptado, adoptada, acogida o acogido, de acogimiento múltiple, y cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes el permiso tendrá una duración limitada a 3 meses.

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

4. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, y así se acreditará suficientemente, se tendrá derecho, además, a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo 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, recuperar los días disfrutados dentro del año natural, bien a cuenta de vacaciones, bien por el correspondiente descuento de haberes en nómina.

5. 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 los interesados, 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 el Instituto Foral de la Juventud, así como en las convocatorias de promoción y comisiones de servicios, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio.

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 63. Permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes

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

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

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del o de la trabajadora, éste tendrá derecho a un permiso de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de su residencia habitual.

4. 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.

Artículo 64. Permiso por cuidados, enfermedad grave, muy grave o fallecimiento de parientes

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

a) Fallecimiento:

– 5 días en el caso de cónyuge, compañera/o conviviente, hijas/os, padre, madre y padre o madre políticos, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as.

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

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

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

b) Enfermedad y accidentes graves:

– 5 días laborables en el caso de cónyuge, compañero/a conviviente, hijas/os, padre, madre y padre o madre políticos.

– 5 días laborables en el caso del resto de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

– 2 días laborables en el caso del resto de parientes a partir del cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

d) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

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

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

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

4. A los efectos anteriores, este permiso finalista, ha de servir para atender la alteración de la vida cotidiana que supone un enfermo dependiente. La hospitalización supone siempre una alteración de la vida normal que hace necesario el permiso, así como las altas quirúrgicas, ya que implican la necesidad de atención intensiva. En cualquier caso, el permiso supone un máximo de días. No siendo necesario no se tiene porqué agotar el número de días previstos en el convenio.

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

6. Permiso de 50 horas anuales para el cuidado de familiares con las siguientes características:

— Familiares hasta 2 grado de consanguinidad o convivientes.

— Con grado de dependencia 2 o 3 declarado o también dependientes (miembro computable de la familia), con informe facultativo del Sistema Público de Salud indicando la necesidad de cuidados. Para activar dicha licencia se presentarán los informes preceptivos a la dirección-gerencia del IFJ, quien en el plazo máximo de 7 días deberá emitir resolución motivada.

— Esta licencia será compatible con la licencia por hospitalización y la licencia por acompañamiento médico de familiar.

— Se podrá acumular por días y siempre dentro del año natural de la concesión. Las horas no utilizadas se extinguirán al finalizar el año natural.

— Si una misma persona tuviera más de un familiar que cumple los requisitos, tendrá derecho a un máximo de 50 horas anuales.

Artículo 65. Reducción de jornada por cuidado de menores y personas con discapacidad física o psíquica

1. La o el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

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

Artículo 66. Permiso por traslado o mudanza de domicilio habitual

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

Artículo 67. Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, los y las trabajadoras tendrán derecho a 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 convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, notarías y Delegaciones del Gobierno.

c) La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, diputado, juntero o parlamentario.

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

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

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

En el caso de que la persona trabajadora, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de estas, de las retribuciones a que tuviera derecho en el Instituto Foral de la Juventud.

Artículo 68. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal

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

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

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

Artículo 69. Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico

1. El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a seis horas mensuales.

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

4. Esta licencia se otorgará también en el caso de acompañamiento de mayores dependientes o descendientes menores de edad con el mismo límite de horas mensuales, debidamente justificadas.

5. Licencia para la realización de pruebas o tratamientos médicos.

La persona trabajadora que sea sometida a pruebas y/o tratamientos tendrá derecho a ausentarse durante el tiempo y los días necesarios. Será necesaria la constancia documental escrita.

Artículo 70. Permiso por asuntos particulares

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

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

Artículo 71. Permiso por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la función o plaza desempeñada

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

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

Artículo 72. Permiso por asuntos propios

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

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

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

Artículo 73. Permiso de reducción de jornada por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna

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

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

3. Este permiso conllevará el derecho a que los gastos derivados (matrícula, desplazamiento o dietas si así fuera) puedan ser resarcidos al amparo de lo dispuesto en el decreto 16/1993 sobre indemnizaciones por razón de servicio del Gobierno Vasco. Para tener derecho a la indemnización de estos gastos, debe existir una admisión previa por parte del centro de formación y la posterior aprobación expresa de la Dirección de Servicios o de Función Pública que valide que la materia está directamente vinculada a su puesto actual.

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

Artículo 74. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

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

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

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

Artículo 75. Reducción de jornada retribuida para el cuidado de enfermos muy graves

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

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

Artículo 76. Reducción de jornada retribuida por cuidado de hijo/a menor afectado enfermedad grave

1. El personal del IFJ tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de hasta el 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 afectado 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 la persona cumpla los 26 años y siga formando parte de la unidad convivencial.

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

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

Artículo 77. Reducción de jornada por interés particular

El personal del IFJ tendrá derecho a una reducción de jornada por interés particular en los siguientes términos:

1. Tendrá una duración mínima de 3 meses.

2. La jornada se podrá reducir en un 50 por ciento, 33,33 por ciento, 20 por ciento o 13,33 por ciento.

3. Podrá ser solicitada por todo el personal del IFJ, pero el personal interino ha de tener 6 meses o más en el puesto.

4. Esta reducción podrá ser acumulable.

5. La reducción de jornada será revisable/modificable solo anualmente.

6. El salario será proporcional a la jornada realizada.

7. Requerirá visto bueno de la Dirección basado en necesidades objetivas del servicio (en este sentido se entenderá que la existencia de bolsa de trabajo con candidatos disponibles en el puesto supondrá la autorización de la solicitud).

8. La dirección se reservará el derecho a cubrir o no la reducción.

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

Artículo 78. Adquisición y alquiler de primera vivienda

1. Objetivo.

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

2. Beneficiarios.

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

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

3. Cuantía.

La ayuda que se abonará trimestralmente es de 232,95 euros, cantidad que no sufrirá variación alguna durante todo el periodo de abono de la ayuda. Anualmente, la comisión mixta paritaria del convenio revisará la cuantía en función del IPC, la cual, en caso de sufrir variación, será de aplicación exclusivamente a las nuevas solicitudes.

La ayuda tendrá una duración de veinte trimestres consecutivos, finalizando en cualquier caso en el momento de liquidación del préstamo hipotecario, motivo por el cual, se deberá presentar certificado anual en la situación del préstamo o contrato actualizado de alquiler, en el mes de enero de cada año o con el inicio del llamamiento, en el caso de las personas fijas discontinuas.

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

La ayuda se cobrará exclusivamente por cada trimestre completo vencido.

4. Requisitos.

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

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

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

La justificación para acompañar a la solicitud será:

- a) Fotocopia de la escritura de compraventa de la vivienda o del contrato de alquiler.
- b) Fotocopia de la escritura de préstamo hipotecario o póliza de préstamo con indicación del bien a cuya compra se destina (en el caso de compra) o justificante de inscripción del contrato de alquiler en el Registro de Contratos de alquiler del Gobierno Vasco.
- c) Certificado bancario actualizado de la situación del préstamo hipotecario (en el caso de compra).
- d) Certificado de empadronamiento municipal que incluya a todos los miembros de la unidad convivencial.
- e) Declaración Jurada de no ser perceptor/a de otra ayuda de similar naturaleza.
- f) Cualquier cambio de contrato en el caso del alquiler deberá ser notificado.

Si durante la vigencia de esta ayuda el préstamo hipotecario fuera amortizado en su totalidad, la ayuda será cancelada; para ello el titular deberá comunicarlo, comprometiéndose a devolver la parte indebidamente cobrada.

Si durante la vigencia de esta ayuda el contrato de alquiler fuera cancelado, la ayuda será cancelada; para ello el titular deberá comunicarlo, comprometiéndose a devolver la parte indebidamente cobrada.

Esta ayuda será incompatible con la percepción de otras ayudas provenientes de cualquier administración pública, comprometiéndose el perceptor a emitir declaración jurada de la no percepción de ayuda. El solicitante de esta ayuda autoriza al IFJ a recabar la información precisa para certificar la inexistencia de ayuda económica por parte de otra Administración, comprometiéndose a devolver la parte indebidamente cobrada.

Artículo 79. Ayuda familiar

1. Se abonará 10,93 euros/mes por cónyuge y 12,03 euros/mes por descendiente, siempre que no perciban ingresos, que convivan con la o el trabajador y que estén a su cargo. En el caso de descendientes con discapacidad que requieran educación especial, la cantidad mensual abonada será de 24,06 euros.

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

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

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

Artículo 80. Mutua Foral

1. El Instituto Foral de la Juventud es socio protector de la Mutua Foral, por lo que el personal que forma parte de la plantilla podrá darse de alta en la misma y beneficiarse de las prestaciones ofrecidas.

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

Artículo 81. Manutención

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

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

Artículo 82. Ropa de trabajo

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

Estos listados se pondrán en conocimiento de los delegados de prevención y salud laboral.

Artículo 83. Beneficios sociales de los contratados temporales

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

Capítulo V. Organización del trabajo: llamamiento de personal fijas discontinuas o fijas a tiempo parcial; contratación para trabajos de duración determinada; excedencias; selección de personal; fomento de la promoción interna; teletrabajo

Artículo 84. Llamamiento de personal fijo discontinuo

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

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

3. En todo caso el personal fijo discontinuo tendrá derecho, como mínimo, a un llamamiento de 6 meses por año natural. Las compensaciones generadas por trabajo en sábados, domingos y festivos, así como los días de vacaciones generados por antigüedad, no se computarán dentro del periodo mínimo de 6 meses.

Artículo 85. Contratación para trabajos de duración determinada y mejora de contrato

1. El personal fijo discontinuo, así como el contratado a tiempo parcial, tendrá derecho preferente a la ocupación de vacantes temporales surgidas en el IFJ siempre que cumplan los requisitos establecidos para el puesto y estén en la bolsa de trabajo específica. Esta cobertura se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 84.1 y bajo las siguientes condiciones:

a) Cobertura de vacante temporal, fuera de su llamamiento.

Se trata la cobertura de una vacante, de corta duración prevista, que se genera, en una plaza de su puesto de trabajo, y fuera de las fechas de llamamiento. En estos casos, la Dirección del IFJ, optará, en función de las fechas en que se produzca la vacante, en adelantar o ampliar la fecha de llamamiento (en los casos en que el inicio o fin de llamamiento se pueda solapar o estar cercano a la fecha de cobertura de vacante) o bien, en formalizar un contrato de interinidad con el personal fijo-discontinuo.

b) Cobertura de vacante temporal de larga duración.

En aquellos casos en los que la vacante temporal se produzca en una plaza a tiempo completo y tenga una duración prevista mayor al periodo de llamamiento anual, al formalizar el contrato de sustitución, la persona seleccionada entrará automáticamente en excedencia por incompatibilidad en su puesto de origen, situación que mantendrá mientras persista el desempeño temporal del otro puesto de trabajo. Al cesar la causa de incompatibilidad que dio lugar a la excedencia, reingresará automáticamente a su puesto de origen, y el tiempo que haya permanecido desempeñando el otro puesto resultará computable como antigüedad a todos los efectos.

c) En el caso del personal fijo discontinuo, el derecho a ocupar estas vacantes temporales se aplicará también durante su llamamiento. Este derecho no será de aplicación cuando se trate de vacantes del mismo puesto y duración.

d) Cobertura de vacantes en otro puesto de trabajo.

Cuando el personal fijo-discontinuo esté inscrito en otra bolsa de trabajo del IFJ, distinta al de su puesto, durante su llamamiento deberá atender este, salvo que se encuentre cubriendo una vacante temporal o la previsión de la vacante ofertada por medio de la bolsa de trabajo, en cuyo caso entrará en excedencia forzosa para atender su llamamiento y no perderá su posición en el orden de llamamientos.

2. Mejora de contrato: para la ocupación de una vacante de plaza con dotación anual se tendrá en cuenta el orden de la bolsa de trabajo incluyendo a aquellas personas que estén ocupando en ese momento una vacante de fijo discontinuo, una vez rebaremada la puntuación en el momento de la oferta de mejora. Ello supondrá renunciar a la vinculación con la plaza fijo-discontinua y no penalizará a los efectos del artículo 86. La no aceptación de la mejora no supondrá penalización a los efectos del artículo 86.

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

4. A falta de los anteriores se solicitará de los Servicios Públicos de Empleo, posibles candidatos o candidatas de acuerdo con lo regulado en el artículo siguiente.

Artículo 86. Bolsas de trabajo

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

1. Ámbito de aplicación.

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

2. Configuración.

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

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

3. A partir de procesos de selección.

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

4. A partir de ofertas específicas genéricas:

a) De creación de nuevas bolsas:

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

b) De ampliación de las bolsas ya existentes:

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

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

5. Ordenación.

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

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

b) Puntos obtenidos conforme a las preferencias de participación:

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

c) Puntos obtenidos conforme a la jornada de preferencia:

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

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

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

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

6. Publicación.

Las bolsas de trabajo serán publicadas en el BOTA y en los tablones de anuncios del Instituto Foral de la Juventud, también serán accesibles desde Internet (Portal del Empleado) donde cada miembro podrá consultar su situación personal, así como la situación del resto de los miembros que conforman la misma.

7. Mantenimiento de las bolsas de trabajo.

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

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

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

8. Funcionamiento.

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

9. Ofertas de empleo.

Las ofertas de empleo se irán produciendo conforme las necesidades del servicio lo requieran, y se realizarán atendiendo al orden fijado en el proceso de ordenación salvo los casos especificados en el artículo 85 para fijos discontinuos.

A aquellas personas trabajadoras que estuvieran prestando servicio y se encontraran inscritos en más de una bolsa de trabajo, sólo se les realizarán ofertas para puestos de la bolsa señalada como preferente con respecto a la del puesto que, en su caso, se encuentren desempeñando, con la salvedad de lo estipulado en el artículo 85.2 (mejora de contrato).

10. Procedimiento.

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

Si no se acepta la oferta o no se obtiene respuesta transcurridas 24 horas, se procederá a realizar la oferta a la siguiente persona de la lista, y así sucesivamente. Aquellas personas que tras una oferta renuncien a la misma o no den respuesta transcurridas 24 horas, pasaran al último lugar de la lista a no ser que puedan acreditar algunas de las situaciones mencionadas en el punto 11 de este artículo (supuestos de suspensión provisional). En el caso de que esta renuncia o falta de respuesta se produzca por segunda vez consecutiva, serán notificadas previamente de su exclusión definitiva de la bolsa en caso de que no aleguen causa justificativa a la renuncia.

11. Supuestos de suspensión provisional.

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

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

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

c) Enfermedad, accidente o intervención quirúrgica del interesado.

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

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

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

g) En el caso de personas trabajadoras que se hayan acogido a la mejora de contrato descrita en el artículo 85.

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

12. Supuestos de exclusión definitiva.

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

a) A petición de la persona interesada.

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

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

13. Vigencia y extinción de las bolsas de trabajo.

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

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

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

Artículo 87. Excedencias

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

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

Selección de personal

Artículo 88

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

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

3. Igualdad y no discriminación.

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

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

Artículo 89

En los órganos de selección no podrán formar parte el personal de elección o de designación política ni el personal eventual.

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

Artículo 90

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

Artículo 91

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo se publicarán exclusivamente en el BOTHA y en el BOPV.

Artículo 92

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

a) Denominación, localización y nivel retributivo del puesto.

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

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

2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, que será comunicada a la representación del personal.

3. Las resoluciones serán publicadas en el Portal del Empleado y en el BOTHA.

Fomento de la promoción interna

Artículo 93

Los y las trabajadoras podrán acceder, mediante promoción interna a categorías superiores al que pertenezcan, así como a vacantes anuales en el caso de los fijos discontinuos, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

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

Artículo 94

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

Artículo 95

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

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

Artículo 96. Teletrabajo

En la línea de lo aplicado ya en los convenios anteriores con la implantación de un horario laboral flexible, y partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una herramienta flexible y una de las formas innovadoras de organización laboral derivada de las nuevas tecnologías, que permite la realización de parte de la actividad laboral en un lugar distinto al de su centro de trabajo habitual, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre el trabajo a distancia, se desarrolla un proyecto piloto para la implantación de un sistema de teletrabajo en el IFJ durante la vigencia del presente convenio. Dicho proyecto se basará en la legislación, recomendaciones y documentación de referencia existente sobre la materia y, con el fin de una futura implantación formal del programa, constará de las siguientes fases para su consecución: estudio de viabilidad; desarrollo de los criterios de selección y procedimientos; reclutamiento de personas trabajadoras del plan piloto; diseño y puesta en marcha; evaluación del proyecto.

El plan piloto deberá contemplar los siguientes aspectos fundamentales:

- Los supuestos en los que resulte organizativamente viable la opción por el trabajo a distancia.
- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador/a como para la empresa.
- La regulación de las jornadas presenciales que fueran necesarias en cuanto a frecuencia y régimen de preavisos.
- Los mecanismos de control sobre el cumplimiento de la jornada y contenido de la prestación laboral a distancia.
- La dotación de medios y la repercusión de costes de consumos privados implicados en la prestación laboral a distancia.
- Los aspectos específicos de la protección frente a los riesgos laborales en el entorno del trabajo a distancia.
- La igualdad de derechos, legales y convencionales del personal que participen en el plan respecto de los que no lo hagan.

Capítulo VI. Seguro colectivo; Elkarkidetzta; Fundación Laboral San Prudencio; contrato de relevo; jubilación anticipada

Artículo 97. Seguro colectivo

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

SEGURO DE VIDA	
Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta	72.000,00 euros
Incapacidad permanente total	45.000,00 euros
SEGURO DE ACCIDENTES	
Fallecimiento	106.500,00 euros
Incapacidad permanente absoluta	135.000,00 euros
Incapacidad permanente total	125.000,00 euros
Incapacidad permanente parcial	Hasta 115.000,00 euros

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

Artículo 98. Planes de pensiones y Elkarkidetza

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

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

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

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

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

Artículo 99. Fundación Laboral San Prudencio

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

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

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

Artículo 100. Jubilación parcial (contrato de relevo)

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

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

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

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

Artículo 101. Reducción de jornada por jubilación anticipada voluntaria

Se establece un permiso / reducción de jornada de entre el 25 por ciento y el 75 por ciento de la jornada y sueldo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), por un período máximo de 17 meses para todo el personal del IFJ.

Sin perjuicio de esta reducción de jornada, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa. (artículo 215.2 f de la LGSS).

Este permiso deberá ser solicitado con, al menos, 1 mes de antelación a la fecha prevista de reducción.

Artículo 101 bis. Prima por jubilación anticipada

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

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

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible. En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

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

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

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

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

4. Este artículo se extinguirá según lo señalado en la disposición transitoria.

Artículo 102. Incapacidad permanente total y/o parcial

La declaración de IPT o parcial no extinguirá por sí misma el contrato de trabajo.

Si se reconoce una incapacidad total y/o parcial, los contratados laborales indefinidos tendrán derecho a reingresar al servicio activo en un puesto o plaza el cual deberá ser acorde con su incapacidad de conformidad con la siguiente regulación:

Primero. Tendrán derecho todo el personal laboral cuando accedan a la situación de fijos/as en plantilla que sean declarados con una incapacidad total o parcial para el puesto habitual que ostentan en la fecha de tal declaración, tanto por motivos de enfermedad común, enfermedad profesional, como por accidente laboral.

Segundo. Las personas trabajadoras menores de 55 años a los que les sea concedida la incapacidad total o parcial para el puesto habitual, que quieran optar por ser recolocados/as, tendrán la obligación de solicitarlo por escrito en el plazo máximo de cuatro meses a partir de la fecha de la declaración de la incapacidad.

Tercero. El trabajador o trabajadora que, habiendo transcurrido el plazo de los cuatro meses establecido en el apartado anterior, no haya solicitado el reingreso en otro puesto, perderá el derecho al mismo, siéndole abonado de oficio por el IFJ la diferencia de la indemnización con los importes vigentes en la fecha de la resolución por incapacidad permanente total o parcial, perdiendo cualquier vínculo laboral con el mismo.

Cuarto. El trabajador o trabajadora que opte por la recolocación tendrá derecho a que, en el plazo de dos meses, desde la entrada de su solicitud, se le oferten las plazas vacantes de puestos cuyas funciones sean compatibles con la incapacidad permanente total o parcial reconocida, tanto de su grupo de titulación, con la misma escala de la que es titular o del grupo inmediatamente inferior o superior (si cumpliera con la titulación exigida).

Quinto. Si no existieran plazas vacantes en las condiciones señaladas, el IFJ procederá a realizar comunicación expresa al trabajador o trabajadora en el plazo de dos meses y estará obligado a realizar una nueva oferta en el plazo de un año desde el registro de la solicitud. Si agotado este plazo, no fuera posible realizar oferta de vacantes compatibles con la resolución de incapacidad permanente total o parcial, se realizará un segundo intento, en el año siguiente. Si este intento también resulta fallido se realizará un tercer y último intento, y si éste también resultase fallido, el IFJ procederá a la liquidación del seguro conforme a la cantidad pactada en la fecha de la resolución por incapacidad permanente total, concluyendo el expediente de recolocación. Si en el transcurso del año se produjese alguna vacante de las características señaladas, ésta se le ofertará al trabajador o trabajadora.

Sexto. Si presentadas las diferentes opciones de vacantes al empleado o la empleada, en plazo de dos meses, no ejerce la opción de elección, se considera que rechaza las propuestas presentadas y deberá presentar por escrito las razones de su no aceptación en el plazo de un mes a contar desde la expiración de los dos meses. El incumplimiento de estos trámites se entenderá como desistimiento de la solicitud de recolocación y se procederá al abono del capital pactado en convenio con el valor de la fecha de resolución por incapacidad permanente total o parcial, perdiendo cualquier relación laboral con el IFJ. Si la no aceptación, acreditada mediante escrito presentado al efecto, justifica razones de fuerza mayor o imposibilidad física del desempeño de los puestos ofertados, se procederá a realizar por el IFJ una segunda oferta de plazas en el plazo de un año desde la oferta anterior que estará sometida a los mismos requerimientos que los establecidos para la oferta primera.

Séptimo. El plazo máximo de recolocación expirará transcurridos tres años desde la fecha de efectos de la solicitud de ingreso en el registro del IFJ.

Octavo. El trabajador o trabajadora recolocado/a, mantendrá los trienios reconocidos hasta la fecha de la declaración de incapacidad total o parcial, y a partir de ese momento, cobrará todos los trienios desde el inicio con el precio del trienio correspondiente al grupo de titulación del puesto al que ha sido recolocado.

Noveno. De producirse una nueva incapacidad total o parcial para el puesto en el que fue recolocado/a, percibirá la diferencia entre la cuantía que establecía la póliza en la primera incapacidad, y la cuantía establecida en la segunda.

Décimo. En el supuesto de que el IFJ no realice ninguna propuesta de vacantes al empleado o a la empleada (por no existir ninguna o por la no comunicación de estas), el plazo establecido para la recolocación será ampliado en un año.

Undécimo. Se constituye una comisión de seguimiento y valoración del presente apartado con objeto de conseguir su adecuación a la realidad de la organización y procediendo en consecuencia a proponer las modificaciones necesarias al mismo para su adecuación. Dicha comisión estará integrada por:

- 2 miembros designados por la dirección/gerencia.
- 2 miembros del comité de empresa.

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

Artículo 103. Seguridad y salud laboral

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

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

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

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

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

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

Artículo 104. Seguimiento de la IT

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

Artículo 105. Revisiones médicas

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1. Reconocimiento previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del trabajador o de la trabajadora al servicio del instituto foral.

2. Reconocimiento periódico: con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica con una periodicidad no superior a 12 meses por parte de los servicios médicos correspondientes. Dicho servicio incluirá los análisis clínicos correspondientes, cuyo costo correrá a cargo del Instituto Foral de la Juventud.

Los reconocimientos ordinarios tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al comité de seguridad y salud.

En todo caso, se dará cuenta previamente de las pruebas a realizar al personal y al comité de seguridad y salud y se entregarán los resultados de las citadas pruebas exclusivamente al personal sometido a las mismas.

De los comités de seguridad y salud

Artículo 106. Derechos y obligaciones

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

1. El Instituto Foral de la Juventud contará con un servicio de prevención bien interno o externo. Asimismo, determinará, previa consulta con el comité de seguridad y salud el tipo de servicio de prevención que deba constituirse o concertarse, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales.

2. A los y las delegadas sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al comité de seguridad y salud.

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

Artículo 107. Comités de seguridad y salud

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

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

Artículo 108. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud

Serán las establecidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 109. Delegados o delegadas de prevención

1. Podrán ser delegados o delegadas de prevención aquellas personas trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales, fueran designados por el comité de empresa. Contarán con un crédito horario de 20 horas mensuales.

2. El tiempo utilizado por los y las delegadas de prevención electas para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el presente convenio. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el instituto foral en materia de prevención de riesgos.

3. El Instituto Foral deberá proporcionar a las y los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y no contabilizará dentro del crédito horario previsto.

Artículo 110

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

Artículo 111

El comité de seguridad y salud, por unanimidad de los miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de seguridad y salud, que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ninguna persona ser obligada a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

Artículo 112

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

Artículo 113

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Celebración de reuniones divulgativas.
- Promoción de la seguridad.
- Carteles y exhibiciones.
- Campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa.
- Cursos y demostraciones.

Actividades tóxicas, penosas y peligrosas

Artículo 114. Conceptualización

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

En cualquier caso, se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de seguridad y salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad descritas en los artículos 115, 116 y 117.

Artículo 115. Actividades penosas

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados, y en general todas aquellas que sean contempladas por el servicio de prevención y salud laboral o por el comité de seguridad y salud.

Artículo 116. Actividades tóxicas

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

Artículo 117. Actividades peligrosas

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

Artículo 118

Si no existiera acuerdo entre la Instituto Foral de la Juventud y la representación de la plantilla en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Mixta Paritaria (CMP) del convenio que podrá arbitrar y resolver el litigio siguiendo los protocolos establecidos para los casos de desacuerdo en la CMP.

La CMP podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud, así como del Servicio de Prevención y salud en el trabajo.

Artículo 119

La modificación de las condiciones de seguridad y salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas y eliminasen esas características del puesto.

El Instituto Foral de la Juventud vendrá obligado a proporcionar al personal que preste sus servicios ante terminales de ordenador, pantallas etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, ateniéndose a los puntos que a continuación se indican:

1. El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización, tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico periódico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológico.

2. El comité de seguridad y salud velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas...) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad...) de los mismos.

3. En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y previo informe del comité de seguridad y salud, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre estas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad. En el plazo de un mes a partir de la constitución de los comités, éstos deberán comenzar el análisis del contenido del estudio y su calendario de realización.

4. Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas, maquinaria, herramientas y útiles de trabajo, se realizará un estudio específico del puesto de trabajo, así como un reconocimiento médico específico analizando las posibles causas; y previo informe del comité de seguridad y salud, se establecerán las medidas correctoras oportunas.

En cualquier caso, corresponderá al comité de prevención y salud laboral el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.

Artículo 120. Acoso laboral y violencia de género

1. Acoso laboral.

a) Medidas de protección contra el acoso laboral:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Derechos de protección del personal en el supuesto de acoso laboral: En estos casos, los y las empleadas tendrán derecho a:

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

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

2. Violencia de género.

a) Medidas de protección contra la violencia de género:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) En cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 se elaborará un protocolo de medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Capítulo VIII. Formación; euskaldunización

Artículo 121. Formación

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

2. Este plan de formación tendrá una dotación anual de 12.500,00 euros, actualizable según IPC.

3. El 50 por ciento de la dotación de este fondo será destinado a formación señalada por la parte social.

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

5. Se establece un fondo para formación del personal con el objeto de ayudar económicamente al personal del IFJ que haya realizado estudios cualesquiera que, a juicio de la comisión mixta paritaria, suponga la promoción profesional o cultural de las personas trabajadoras, dando siempre preferencia a aquellos que estén relacionados con su puesto de trabajo de formación en materias directamente relacionadas con las funciones de su puesto de trabajo. La ayuda cubrirá los gastos de matrícula de los cursos o de las asignaturas, en los casos de estudios de grado o formación profesional superior de los diferentes estudios que se cursen, además de los libros de texto oficiales o en su caso de los libros de consulta recomendados por la cátedra correspondiente. El abono de esta ayuda se efectuará una vez presentado el certificado del centro docente en el que se acredite tanto el haber estado matriculado/a como la obtención al menos de la calificación de aprobado en el curso o asignaturas objeto de la ayuda.

La cuantía disponible en este apartado será de 750,00 euros, actualizables en función del IPC, abonándose con carácter variable, es decir, se paga la cantidad que resulte al repartir el total previsto entre todo empleado y empleada que solicite esta ayuda y cumpla los requisitos. Anualmente se realizará una convocatoria para la presentación de solicitudes. En el caso de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, se contemplará la formación realizada durante todo el año, independientemente del periodo de contratación con el IFJ.

Artículo 122. Los derechos lingüísticos de los y las trabajadoras

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

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

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

2. Modalidades de aprendizaje del euskera para el personal del IFJ.

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

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

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

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

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

d) Es condición necesaria para la inclusión en las distintas modalidades de aprendizaje, que la permanencia del personal al servicio del IFJ sea, al menos, de la misma duración que el curso de aprendizaje que realicen. En el caso de las personas fijas discontinuas, éstas tendrán la consideración de trabajadoras de duración permanente, independientemente de su activación/llamamiento.

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

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

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

a.1) Aquellas personas trabajadoras que tengan acreditado el perfil anterior al exigido en su plaza.

a.2) Aquellas personas trabajadoras que acrediten el perfil anterior en dos grados al exigido en su plaza.

a.3) Aquellas personas trabajadoras que acrediten el perfil anterior en tres grados al exigido en su plaza.

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

c) Personal fijo que tenga acreditado el perfil de su plaza y desee acreditar un perfil superior.

d) Personal eventual de acuerdo con el orden de prioridad establecido en los puntos anteriores.

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

4. Las personas trabajadoras de los servicios centrales podrán a su vez participar en un programa de fomento de las habilidades de comunicación del euskera en la atención directa al público y usuarios, desarrollado por el IFJ. El resto de personas trabajadoras del IFJ podrán participar en este programa, previa autorización de la dirección del IFJ.

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

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

Artículo 123. Plan de normalización del euskera en el Instituto Foral de la Juventud, VII. Plangintzaldia (2023-2028)

1. Ámbito de aplicación.

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

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

2. Vigencia.

El 1 de enero de 2023 comenzará el séptimo período de planificación que terminará el 31 de diciembre de 2027. Este plan de normalización estará en vigor, por tanto, desde su aprobación por el Consejo de Administración del Instituto Foral hasta el fin del período de planificación.

3. Medidas.

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

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

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

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

- a) Fijar fechas de preceptividad a los puestos vacantes y próximas jubilaciones.
- b) Establecer microplanes de uso para los titulares de todos aquellos puestos con fecha de preceptividad cumplida y que hayan acreditado el perfil correspondiente.

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

Afiliados y afiliadas de las secciones sindicales

Artículo 124

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

Artículo 125

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

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

Artículo 126

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

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

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

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

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

Artículo 127

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

Artículo 128

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

Artículo 129

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

Secciones sindicales en general

Artículo 130

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

Artículo 131

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

Artículo 132

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Del derecho a la sindicación de las personas trabajadoras: contenido y protección de éste.

Personas afiliadas de las secciones sindicales

Artículo 133

Se consideran personas afiliadas de las correspondientes secciones sindicales en el Instituto Foral de la Juventud, aquellas de entre el personal al servicio de éste que lo acrediten.

Artículo 134

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

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

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

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

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

e) Disponer para el conjunto de las personas afiliadas, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la central sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo al Instituto Foral de la Juventud, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute. Dicha licencia será retribuida para los y las afiliadas a las secciones sindicales que tengan la afiliación mínima establecida en el artículo 131 de este capítulo del presente convenio.

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

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

Delegados y delegadas sindicales

Artículo 135

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

Artículo 136

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

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

b) Autenticar con su firma, lo que su sección sindical exponga en los tabloneros de anuncios.

c) Convocar las reuniones del comité de la sección sindical, así como del conjunto de las personas afiliadas.

d) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 30 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo.

e) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su central sindical.

Para ello será necesario:

— Informar a la comisión mixta paritaria de las horas que pretende acumular cada delegado/a o miembro de la central sindical correspondiente.

— El Instituto Foral de la Juventud, otorgará conformidad de relevo total o parcial, hasta un máximo de 1 delegado o delegada sindical por cada sindicato que cumpla los requisitos establecidos.

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

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

g) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados como instructor/a o secretario/a en un expediente disciplinario.

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

Artículo 137

La representación colectiva de los y las trabajadoras se ejercerá por las secciones sindicales acreditadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 131 de este convenio, así como por los órganos de representación electos.

Garantías, facultades, capacidad y competencias

Artículo 138. Garantías y facultades

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

a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.

b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social, comunicándolo previamente al Instituto Foral de la Juventud.

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

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

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

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

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

Asimismo, la persona del órgano de representación electo que ejerza el cargo de presidente/a (o secretario/a) del mismo, podrá disponer de 10 horas mensuales adicionales, para atender a dicho cargo.

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

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

f) Serles admitida su abstención o acusación en el supuesto de ser designados como instructor/a o secretario/a en un expediente disciplinario.

Artículo 139. Capacidad

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

Artículo 140. Competencias

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

Del derecho de participación del personal

Artículo 141

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

Artículo 142

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

Artículo 143

La representación de la plantilla la ostentarán los órganos de representación electos y/o las secciones sindicales que ostenten la representatividad mínima señalada en el artículo 131. La representación de la plantilla podrá estar constituida con carácter exclusivo, por las secciones sindicales cuando, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros de los órganos de representación electos o estén respaldadas por el 50 por ciento, al menos, de los y las trabajadoras del Instituto Foral de la Juventud.

Artículo 144

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

Artículo 145

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

Artículo 146

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

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

Artículo 147

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

En caso de discrepancia las dos partes se comprometen a acudir al PRECO para la resolución de conflictos que, tras tres meses de desarrollo, no hayan sido resueltos.

Artículo 148

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

Del derecho de reunión de los y las trabajadoras

Artículo 149

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

Artículo 150

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

Artículo 151

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

Artículo 152

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

Artículo 153

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

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

Artículo 154

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

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

Artículo 155

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

Artículo 156

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

Del derecho de negociación colectiva de los y las trabajadoras

Artículo 157

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

Artículo 158

1. A fin de posibilitar la participación del personal en la determinación de sus condiciones de trabajo, se constituirá una mesa de negociación en la que estarán presentes los y las representantes del Instituto Foral de la Juventud y el comité de empresa, pudiendo cualquiera estar acompañado de asesores.
2. Esta mesa negociará la propuesta de convenio regulador de las condiciones de empleo del personal del Instituto Foral de la Juventud.
3. Debido a la dispersión de los centros de trabajo del IFJ y para poder facilitar a los miembros del comité la movilidad entre ellos, así como subvencionar los costes originados por la asistencia a las reuniones con la dirección, se abonará por los desplazamientos realizados la cantidad por kilometraje, así como los gastos por estacionamiento.

Artículo 159

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

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

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 160. Régimen disciplinario

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

1. Faltas.

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

a) Serán faltas leves las establecidas en el título XII de la Ley 11/2022, de la Función Pública Vasca.

b) Serán faltas graves las establecidas en el título XII de la Ley 11/2022, de la Función Pública Vasca.

c) Serán faltas muy graves las establecidas en el título XII de la Ley 11/2022 de la Función Pública Vasca.

2. Sanciones.

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

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

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

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves.

La suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

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

Toda persona perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo que sea despedida como consecuencia de una sanción disciplinaria tendrá garantizada la reincorporación a su puesto de trabajo en el caso de que el despido sea declarado improcedente en sentencia firme y ésta ofrezca la opción de la readmisión.

b) Procedimiento sancionador.

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

- Intencionalidad.
- Perturbación del servicio.

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

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

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

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

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que el Instituto Foral de la Juventud tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto no supere los tres meses, momento en el que correrá de nuevo el plazo de prescripción.

Disposiciones adicionales

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

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

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

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

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

c) Transcurridos tres meses desde la iniciación de las negociaciones sin que se haya producido acuerdo ambas partes someterán sus discrepancias al Procedimiento de Mediación del PRECO.

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

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

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

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

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

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

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

7. Política de empleo.

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

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

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

8. Medidas en favor de la creación y reparto de empleo.

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

b) Jubilación:

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

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

9. Mutua Foral.

Se mantiene el compromiso del IFJ a concretar con Mutua Foral todas las circunstancias específicas derivadas de los fijos discontinuos.

Disposición transitoria

Las partes acuerdan que la prima por jubilación anticipada regulada en el artículo 101.bis del presente convenio tiene un carácter subsidiario y temporal, quedando su reconocimiento y abono condicionado a la existencia de un marco plenamente operativo que permita, de manera efectiva, la instrumentación de mecanismos ordinarios de relevo generacional y de reducción de jornada vinculados a la jubilación parcial o anticipada voluntaria, de forma que dicha prima opera únicamente como medida transitoria de cobertura hasta que entren en funcionamiento, en el ámbito del Instituto Foral de la Juventud, las figuras de ordenación de la salida progresiva del mercado de trabajo que resulten legalmente aplicables y plenamente eficaces para el personal laboral.

Más concretamente, el artículo 101.bis quedará automáticamente derogado y sin efecto desde el momento en que concurran, de forma cumulativa, simultánea y efectiva, las dos condiciones siguientes:

1. La plena aplicabilidad, con garantía legal, del contrato de relevo para el personal laboral del Instituto Foral de la Juventud, en los términos que, en cada momento, resulten exigibles para la jubilación parcial y su relevo.

2. La plena efectividad de la reducción de jornada por jubilación anticipada voluntaria regulada en el artículo 101 del presente convenio.

Producida la concurrencia de las condiciones anteriores, la derogación del artículo 101 bis operará exclusivamente para todas aquellas solicitudes de jubilación cuyo hecho causante se produzca con posterioridad a la fecha en que ambas condiciones se entiendan cumplidas, sin afectar a los derechos que, en su caso, hubieran nacido con anterioridad conforme al régimen transitorio vigente. Desde ese momento, no será posible, para las nuevas solicitudes, la percepción de la prima económica del artículo 101.bis ni con carácter simultáneo ni con carácter alternativo a los beneficios o medidas contemplados en los artículos 100 y 101 del presente convenio, quedando excluida cualquier opción de acumulación, sustitución o elección entre tales instrumentos, en coherencia con la finalidad de asegurar una ordenación unitaria y no duplicada de las medidas vinculadas al relevo y a la reducción de jornada.

Disposición final

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

Anexo. Tabla de retribuciones 2026

LANPOSTUA / PUESTO DE TRABAJO	BEHIN BETIKOA / FIJOS (15 ORDAINSARI / PAGAS)			ALDI BATERAKO / PERSONAL FIJO DISCONTINUO (12 ORDAINSARI / PAGAS)					VRN*
	URTEKO GUZTIRA TOTAL ANUAL	HILEAN MENSUAL (:15)	HIRURTEKOA TRIENIO	URTEKO GUZTIRA TOTAL ANUAL	HILEAN MENSUAL (:12)	SOLDATA SUELDO	P. P. P. EXTRA	HIRURTEKOA TRIENIO	
Idazkaritza Teknikoko Burua / Jefe de Secretaría Técnica	65.849,92	4.389,99	68,86	65.849,92	5.487,49	4.389,99	1.097,50	86,08	8,19
Aterpetxeko Zuzendaria / Director/a de Albergue	59.992,44	3.999,50	68,86	59.992,44	4.999,37	3.999,50	999,87	86,08	7,40
Mantenimenduko Arduraduna / Encargado/a de Mantenimiento	54.223,82	3.614,92	68,86	54.223,82	4.518,65	3.614,92	903,73	86,08	6,50
Zerbitzu Orokorretako Teknikaria / Técnico/a de Scios. Generales	53.586,15	3.572,41	68,86	53.586,15	4.465,51	3.572,41	893,10	86,08	6,84
Medikua / Médico/a	46.577,62	3.105,17	68,86	46.577,62	3.881,47	3.105,17	776,29	86,08	5,88
Kirol Jardueretan Koordinatzaile / Coordinador/a de Actividades Deportivas	46.139,60	3.075,97	50,26	46.139,60	3.844,97	3.075,97	768,99	62,83	5,31
Gazteria Teknikaria / Técnico de Juventud	44.755,44	2.983,70	50,26	44.755,44	3.729,62	2.983,70	745,92	62,83	5,88
Agirien kudeaketako erdi-mailako teknikaria / Técnico/a medio de gestión documental	44.755,44	2.983,70	50,26	44.755,44	3.729,62	2.983,70	745,92	62,83	5,88
Zerbitzu Orokorretako Administratzailea / Administrativo/a de Scios. Generales	43.875,09	2.925,01	50,26	43.875,09	3.656,26	2.925,01	731,25	62,83	5,66
Txaluparia / Barquero/a	41.312,41	2.754,16	50,26	41.312,41	3.442,70	2.754,16	688,54	62,83	5,42
Kirol Jardueretan Espezialista / Especialista de Actividades Deportivas	41.208,13	2.747,21	50,26	41.208,13	3.434,01	2.747,21	686,80	62,83	5,09
Uretako Kirol Jardueretan Espezialista / Especialista de Actividades Deportivas Acuáticas	41.208,13	2.747,21	50,26	41.208,13	3.434,01	2.747,21	686,80	62,83	5,16
Aterpetxeko Administratzailea / Administrativo/a de albergue	40.445,14	2.696,34	50,26	40.445,14	3.370,43	2.696,34	674,09	62,83	5,45
Gazteriako Administratzailea / Administrativo de Juventud	40.445,14	2.696,34	50,26	40.445,14	3.370,43	2.696,34	674,09	62,83	5,45
Gazte-informatzailea / Informador/a juvenil	39.569,08	2.637,94	50,26	39.569,08	3.297,42	2.637,94	659,48	62,83	5,06
Mantenimenduko Ofiziala / Oficial de Mantenimiento	39.521,52	2.634,77	50,26	39.521,52	3.293,46	2.634,77	658,69	62,83	5,26
Sukaldaria / Cocinero/a	37.765,11	2.517,67	39,07	37.765,11	3.147,09	2.517,67	629,42	48,84	4,96
Muntai eta Zerbitzuetako Espezialista / Especialista de Montaje y Servicios	33.822,41	2.254,83	39,07	33.822,41	2.818,53	2.254,83	563,71	48,84	4,38
Sukaldari Laguntzailea / Ayudante de Cocina	32.996,22	2.199,75	39,07	32.996,22	2.749,69	2.199,75	549,94	48,84	4,49
Jagolea / Guarda	32.961,66	2.197,44	39,07	32.961,66	2.746,81	2.197,44	549,36	48,84	4,38
Garbiketako eta Zerbitzuetako Espezialista / Especialista de Limpieza y Servicios	32.100,89	2.140,06	35,37	32.100,89	2.675,07	2.140,06	535,01	44,21	4,33

* Errendimendu arruntaren balioa (produktibitatea) / Valor de rendimiento normal (productividad)