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

Diputación Foral de Álava

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, EUSKERA Y GOBERNANZA

Acuerdo 350/2026, de 9 de junio, del Consejo de Gobierno Foral. Aprobar el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Organismo Autónomo Foral Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberos Forales de Álava

Mediante Norma Foral 8/2016, de 13 de julio, publicada en el BOTHA número 81, de 18 de julio de 2016, se constituyó el Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberos Forales de Álava (Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento).

La figura elegida por la norma para la gestión del servicio, esto es, la de organismo autónomo, tiene la virtud de permitir la prestación directa del servicio, ostenta naturaleza pública, está dotado de personalidad jurídica propia y se rige tanto en su régimen interno como en el desarrollo de su actividad por el derecho público.

Se trata en definitiva de una organización técnica especializada para la gestión y prestación del servicio público que define su objeto. La figura se encuentra regulada en la Norma Foral 15/1987, de 30 octubre, sobre Gestión de Actividades Económicas y Servicios Públicos Forales Descentralizados.

De acuerdo con los artículos 15 del Estatuto Básico del Empleado Público (RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) y 162 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (LEPV), el personal funcionario tiene derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

Según lo dispuesto en el EBEP y la LEPV, la negociación colectiva es el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo del personal empleado público. Asimismo, la negociación colectiva que se lleve a cabo en las administraciones públicas vascas estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria y obligatoriedad.

La negociación colectiva se llevará a cabo a través de los órganos y sistemas específicos establecidos en la normativa básica del empleado público y en el título XIV del EBEP, mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3 c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y conforme a lo previsto en el capítulo IV del título III del EBEP, respetando en todo caso el contenido de la normativa básica y de sus leyes de desarrollo.

A los efectos de la negociación colectiva de las personas funcionarias públicas del Organismo Autónomo de Bomberas y Bomberos Forales de Álava (OAB), se constituyó la mesa de negociación del Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberas/os Forales de Álava (OAB), en la que estaban presentes, por una parte, las personas representantes del OAB, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, así como los sindicatos que obtuvieron el 10 por 100 o más de las personas representantes en las elecciones para Delegadas y Delegadas, en el OAB.

El 24 de mayo de 2022 se constituyó la mesa de negociación del Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak - Bomberas/os Forales de Álava, habiendo sido renovada la representatividad del banco social con fecha 23 de octubre de 2024, al amparo de lo previsto en el artículo 35.2 EBEP, estando representadas los siguientes sindicatos: ELA, LABY CCOO y U. G.T. en los términos de los artículos 6 y 7 LOLS.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Desde la constitución de la citada mesa de negociación, se han mantenido reuniones de forma periódica, como parte del proceso de negociación, habiéndose alcanzado un principio de acuerdo entre las partes con fecha 29 de enero de 2026, que, tras un proceso de exposición y aclaración de dudas a la plantilla, ha sido refrendado mayoritariamente por ésta con fecha 20 de abril.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y cumplidos los requisitos establecidos en el EBEP y en la LEPV, el Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak - Bomberas/os Forales de Álava propone la aprobación del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del OAB.

En virtud de lo anterior, a propuesta del Diputado de Igualdad, Euskera y Gobernanza, y previa deliberación del Consejo de Gobierno Foral en sesión celebrada en el día de hoy,

ACUERDO

Primero. Aprobar el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberas y bomberos Forales de Álava que figuran en el anexo.

Segundo. Publicar el presente acuerdo y su anexo en el BOTHA.

Tercero. Contra el presente acuerdo podrá interponerse, a partir del día siguiente al de su publicación, recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz, o, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que ha dictado la resolución, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en relación con el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Vitoria-Gasteiz, 9 de junio de 2026

Diputado General
RAMIRO GONZALEZ VICENTE

Diputado Foral de Igualdad, Euskera y Gobernanza
JOSEBA IÑAKI GURTUBAI ARTETXE

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ANEXO

ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO ARABAKO FORU SUHILTZAILEAK - BOMBERAS/OS FORALES DE ÁLAVA

Preámbulo

Mediante Norma Foral 8/2016, de 13 de julio, publicada en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava número 81, de 18 de julio de 2016, se constituyó el Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberos Forales de Álava (Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento).

La figura elegida por la Norma para la gestión del servicio, esto es, la de organismo autónomo, tiene la virtud de permitir la prestación directa del servicio, ostenta naturaleza pública, está dotado de personalidad jurídica propia y se rige tanto en su régimen interno como en el desarrollo de su actividad por el Derecho Público.

Se trata en definitiva de una organización técnica especializada para la gestión y prestación del servicio público que define su objeto. La figura se encuentra regulada en la Norma Foral 15/1987, de 30 octubre, sobre Gestión de Actividades Económicas y Servicios Públicos Forales Descentralizados.

Para la buena organización y general conocimiento de todo el personal al servicio del Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberos Forales de Álava resulta necesario un texto único que compile las condiciones de empleo.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco regulan que la negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados de las administraciones públicas se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales y a través de las mesas de negociación que a tal efecto se constituyan.

Es por ello, que tras un largo e intenso proceso de negociación entre la parte institucional del Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberos Forales de Álava y la parte social, y ante el compromiso de seguir con la negociación de los temas pendientes (Plan de Ordenación de Empleo Público que incluya un proceso de valoración de todos los puestos de trabajo del Organismo, Oferta de Empleo Público, Plan de Igualdad, Plan de Formación, monografías de

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

puestos de trabajo y reglamento de provisión temporal de puestos de trabajo), se propone la aprobación y publicación de las condiciones de empleo del personal funcionario del Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberos Forales de Álava.

TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Acuerdo y Partes que lo conciertan

El presente Acuerdo está suscrito al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, contando con mayoría suficiente de las organizaciones sindicales legitimadas que integran la Mesa de negociación para el personal funcionario al servicio del Organismo constituida el 24 de mayo de 2022 ante el CRL-LHK.

ARTÍCULO 2. Ámbito funcional

El presente Acuerdo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberas y Bomberos Forales de Álava (Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento-SPEIS) comprendido en su ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 3. Ámbito personal

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

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

ARTÍCULO 4. Ámbito temporal

4.1. El presente Acuerdo surtirá efectos al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose posteriormente de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes, en cuyo caso mantendrá su vigencia hasta que otro acuerdo lo sustituya, sin perjuicio de las actualizaciones y modificaciones que, una vez debatidas en la correspondiente Mesa de Negociación, pudieran ser acordadas por el órgano competente.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

4.2. Cuando, durante la vigencia del presente Acuerdo, se produzca una modificación más beneficiosa en las condiciones de trabajo aplicables en el ámbito regulador de condiciones de trabajo de la Diputación Foral de Álava, cualquiera de las partes podrá denunciar el Acuerdo emplazando a la contraparte para el inicio de negociaciones para que dichas condiciones se incorporen en el ámbito del Organismo autónomo.

ARTÍCULO 5. Carácter e interpretación del Acuerdo

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

ARTÍCULO 6. Irrenunciabilidad

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

ARTÍCULO 7. Aplicación favorable

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

ARTÍCULO 8. Aplicación directa.

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

ARTÍCULO 9. Principio de igualdad

9.1. El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del presente Acuerdo Regulador deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real y a remover los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en el Organismo, y establecerán las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto a la dignidad personal y profesional de las personas funcionarias, combatiendo activamente cualquier forma de discriminación en el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

9.2. La política de personal atenderá especialmente las situaciones relativas a la maternidad, lactancia y tratamientos de fertilidad, para lo cual, el Servicio de Prevención, tan pronto le sean comunicadas dichas circunstancias, analizará y planteará en el Comité de Seguridad y Salud Laboral las condiciones de los puestos de trabajo (carga física, riesgo postural, trabajo a turnos, nocturnidad) que deban adaptarse para evitar los riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras. Las adaptaciones o movilidades temporales que se deban implementar, en ningún caso, podrán suponer un perjuicio económico o profesional para la mujer trabajadora.

9.3. Las partes firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística aceptable, libre de sexismo y evitando masculinizar sus expresiones en las comunicaciones que se produzcan en la organización.

9.4. Las partes acordarán en los planes de formación acciones específicas sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación y contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024.

9.5. Se fomentará un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro, garantizándose la aplicación de protocolos eficaces frente al acoso y otras conductas lesivas de la dignidad personal y frente a comportamientos discriminatorios. Se considerarán especialmente graves los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 10. Comisión Paritaria y Procedimiento de solución de conflictos

10.1. La competencia para examinar, resolver e interpretar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se atribuyen a la Mesa de Negociación del Organismo constituida como comisión paritaria, cuyos acuerdos serán vinculantes para las partes signatarias.

10.2. La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación, concretando de forma detallada la relación de puntos a tratar. Las convocatorias incluirán el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes. El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

10.3. La Comisión fijará el sistema de funcionamiento en la primera reunión que se convoque al efecto.

10.4. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia, aplicación del presente Acuerdo que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación.

10.5. En caso de discrepancias en la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, las partes firmantes se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de adoptar medidas de conflicto.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

TÍTULO I RÉGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. Jornada Anual

11.1. La jornada anual para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación será la que resulte de aplicación para el Sector Público Foral.

11.2. Se considera tiempo de trabajo efectivo el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, los tiempos empleados como pausas reglamentarias, los invertidos en desplazamientos por razón del servicio, incluidos los de las jornadas de formación, reconocimientos médicos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud laboral o de la propia organización del trabajo.

11.3. El Organismo garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona funcionaria, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se corresponda con su régimen horario. Los registros de jornada se conservarán durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas funcionarias y de sus representantes legales y sindicales mensualmente sin perjuicio de la anonimización de los datos.

ARTÍCULO 12. Calendario y turnos de trabajo.

12.1. La distribución de la jornada anual de trabajo y, por tanto, la fijación de los correspondientes calendarios, se negociarán e intentarán pactar con los representantes del personal empleado del Organismo Autónomo, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares de cada servicio y comunicados los correspondientes calendarios laborales antes del 1 de diciembre del año anterior.

12.2. Dichos calendarios contemplarán como festivos, además de los 14 días establecidos con tal carácter en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y para el Territorio Histórico y cada localidad, los días 24 de junio, y 24 y 31 de diciembre.

12.3. Saldos horarios resultantes de distribución de la jornada.

Como consecuencia de la cadencia de turnos calendarizada, de la concreción de los periodos de vacaciones, en los casos en los que se cesa en la prestación de servicios, en los nombramientos en comisión de servicio y en las mejoras de contrato se pueden producir saldos por exceso o por defecto respecto a la jornada máxima anual o respecto a la parte proporcional que resulte de aplicación al periodo de prestación de servicios. Estos saldos horarios tendrán el tratamiento de jornada ordinaria a efectos de su compensación con las siguientes reglas especiales:

- Los saldos de jornada resultantes de la distribución tienen un tratamiento autónomo respecto a los saldos resultantes de horas extraordinarias. No obstante, mediando acuerdo con la persona funcionaria, se podrán compensar con el alcance que las partes determinen, respetando el coeficiente de compensación específico establecido en el artículo 18.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

- Como norma general, los **saldos por exceso** deberán disfrutarse, en el periodo anual en el que se hayan generado, y, en todo caso, hasta el 30 de abril del año siguiente, pudiendo disfrutarse en jornadas completas o por horas.
- Como norma general, no podrán trasladase de un año al siguiente, saldos por exceso equivalentes o superiores a una jornada de trabajo. Si por circunstancias excepcionales y debidamente justificadas, un trabajador termina el año con un saldo por exceso equivalente o superior a una jornada de trabajo, dispondrá hasta el 30 de abril del año siguiente para reducir dicho saldo por debajo de una jornada. Los saldos por exceso superiores a una jornada que se hubieran generado en los últimos tres meses del año podrán compensarse hasta el 30 de abril del año siguiente.
- Los saldos generados que no alcancen para el disfrute de una jornada completa podrán mantenerse para el año siguiente, o bien, a instancias de la persona funcionaria, se podrán invertir, de manera que se disfrute el descanso en una jornada completa, dando lugar al correspondiente saldo defectivo que pasará al siguiente ejercicio.
- En el caso del personal que cese en la prestación de servicios, los saldos por exceso se remunerarán, como jornada ordinaria, en la correspondiente liquidación de haberes salariales. Sin perjuicio de lo anterior, este personal podrá mantener dichos saldos en los periodos de prestación de servicios correspondientes a nombramientos posteriores sucedidos ininterrumpidamente.
- Los saldos horarios resultantes de las asambleas de personas empleadas y de las reuniones de los representantes del personal convocadas por el Organismo tendrán el mismo tratamiento que los saldos por exceso.
- En ningún caso podrán subsistir saldos por exceso superiores a una jornada resultantes de distribución de la jornada generados durante el año a 30 de abril del año siguiente.
- Con carácter general, los **saldos por defecto** superiores a una jornada completa darán lugar a la activación, mediante su inclusión en el calendario laboral, de jornadas en el año natural al que correspondan mediando acuerdo con la persona funcionaria y, hasta el 30 de abril del año siguiente, mediante su inclusión en el calendario laboral para dicho periodo. Los saldos por defecto superiores a una jornada que se hubieran generado en los últimos tres meses del año podrán compensarse hasta el 30 de abril del año siguiente, mediante su inclusión en el calendario laboral, mediando acuerdo con la persona funcionaria.
- Los saldos por defecto inferiores a una jornada podrán pasar al siguiente ejercicio. Del mismo modo, la persona funcionaria podrá invertir el sentido del saldo resultante que no alcance para activar una jornada completa para traspasar al año siguiente el correspondiente saldo por exceso.
- En el caso del **personal que cese** en la prestación de servicios los saldos defectivos que pudieran existir se regularizarán con el correspondiente descuento en la liquidación de haberes salariales. Sin perjuicio de lo anterior, este personal podrá solicitar la aplicación de la compensación de dichos saldos defectivos en los periodos de prestación de servicios correspondientes a nombramientos posteriores sucedidos ininterrumpidamente, y se

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

aplicará el criterio general establecido en los párrafos anteriores, siempre que la duración del nombramiento lo permita.

- En caso de que, los **saldos por exceso o por defecto** sean equivalentes o superiores a una jornada completa y no se hubieran podido compensar antes del 30 de abril por cualquier circunstancia que interrumpa la prestación efectiva de servicios y siempre que persista el nombramiento o nombramientos encadenados ininterrumpidamente, se mantendrán para ser compensados de mutuo acuerdo cuando se reanude la prestación efectiva de servicios. En caso de que la prestación de servicios no se reanudase, los saldos se regularizan en la correspondiente liquidación de haberes salariales.

ARTÍCULO 13. Pausa durante la jornada del personal no operativo

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

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

ARTÍCULO 14. Descanso entre jornadas

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

ARTÍCULO 15. Trabajo en período nocturno

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

15.2. El desempeño habitual de trabajo en período nocturno no se remunerará o compensará adicionalmente cuando derive del régimen de jornada a turnos.

15.3. El desempeño esporádico de trabajo nocturno será objeto de la compensación, o en su caso gratificación, conforme a los coeficientes previstos para la jornada extraordinaria.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 16. Trabajo en sábados, domingos y festivos

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

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

16.3. El desempeño habitual de trabajo en sábado, domingo o festivo no se remunerará o compensará adicionalmente cuando derive del régimen de jornada a turnos.

16.4. El desempeño esporádico de trabajo en sábado, domingo o festivo, no previstos en calendario, será objeto de la compensación, o en su caso gratificación, correspondiente, conforme a los coeficientes previstos para la jornada extraordinaria.

ARTÍCULO 17. Trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria

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

17.2. Sólo se estimarán los incrementos de jornada diaria realizada que se deriven de necesidades excepcionales y puntuales dentro del servicio, con excepción de los responsables y ocupantes de puestos en los que se contemple su disponibilidad. Para incurrir en estos incrementos de jornada será necesaria autorización expresa previa por quienes ejerzan la responsabilidad de las correspondientes unidades y direcciones.

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

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

17.5. Se considera trabajo extraordinario en todos sus efectos la asistencia a juicios relacionados con las intervenciones en el SPEIS.

ARTÍCULO 18. Compensación horaria por trabajos extraordinarios

18.1. Las horas que se realicen fuera de la jornada ordinaria podrán ser compensadas en descanso a petición de la persona trabajadora, dentro del año natural en el que se hayan generado, o hasta el 30 de abril del año siguiente.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

18.2. La compensación por trabajos extraordinarios se aplicará en función de los siguientes coeficientes:

	Normal	Nocturna	Sábados y festivos	Nocturnas en sábados y festivos
Con carácter general	1,75	2,00	2,25	2,50
Personal operativo	1,75	2	2	2

La compensación económica por la realización de trabajo fuera de la jornada ordinaria se calculará aplicando el coeficiente que corresponda a la cantidad resultante de dividir las retribuciones totales del puesto de trabajo entre el número total de horas de la jornada anual.

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

18.4. El disfrute del descanso de quienes a ello tengan derecho por trabajos realizados fuera de jornada, deberá realizarse a lo largo del año en el que se devengó, pudiendo ampliarse hasta el 30 de abril del año siguiente, siempre que las necesidades del servicio queden debidamente cubiertas, y las vacaciones del resto del personal queden garantizadas.

18.5. Vencido el periodo máximo de disfrute del descanso compensatorio de las horas de trabajo extraordinario sin que las mismas se hayan disfrutado con descanso, las horas de trabajo extraordinario se compensarán económicamente.

ARTÍCULO 19. Especialidades de jornada aplicables al personal operativo adscrito al servicio de prevención y extinción de incendios y salvamento.

19.1. La distribución de jornada aplicable al personal operativo adscrito al servicio de prevención y extinción de incendios y salvamento será la que se negocie e intente pactar anualmente en los calendarios conforme a lo establecido en los apartados siguientes:

19.2. Resulta compatible con las necesidades de cobertura del servicio público, atendiendo a las variables que inciden en el estado de vigilancia y capacidad de intervención de las dotaciones y equipos, la distribución de jornada aplicable a las categorías de bombero/a-conductor/a, cabo/a y sargento del personal operativo adscrito al servicio de prevención y extinción de incendios y salvamento, que contemplará anualmente un régimen continuo de relevos de veinticuatro horas y veinte minutos, más las jornadas complementarias.

Las jornadas complementarias se distribuirán en el calendario laboral con dos relevos de veinticuatro horas y veinte minutos, restando otras veinticuatro horas que podrán distribuirse en una jornada de veinticuatro horas o dos jornadas de doce horas en la medida en que resulte adecuado para la cobertura de eventos singulares, programación de jornadas de coordinación

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

operativa, reconocimientos del entorno de intervención y sesiones para la estandarización de procedimientos tácticos.

En el caso de los suboficiales y subinspectores/oficiales se establece un régimen continuo de relevos de veinticuatro horas y veinte minutos, más las jornadas de gestión de 6 horas que resulten necesarias para completar las horas de trabajo anual.

19.3. La parte de la jornada anual que se dedique a formación deberá programarse en el calendario laboral anual. Cuando esto no fuera posible por depender de la oferta de entidades formadoras externas, la jornada dedicada a formación se programará con un preaviso mínimo de dos meses. Las jornadas de formación que se preavisen con más de dos meses y menos de tres meses de antelación darán derecho a una compensación del tiempo de trabajo invertido en dichas jornadas a razón de una hora y media por cada hora efectiva.

19.4. Con carácter general no se realizarán prolongaciones de jornada. La prolongación de una jornada laboral por falta de personal o intervención en el turno entrante se considerará trabajo extraordinario, hasta un máximo de 4 horas en el caso de falta de personal y por el tiempo imprescindible hasta la llegada del relevo en caso de intervención. El tiempo mínimo computable por estas prolongaciones de jornada será redondeado al alza, el primer periodo de una hora y posteriormente por bloques de media hora.

19.5. Se acordará un sistema de llamamientos extraordinarios en 6 meses desde la firma del Acuerdo Regulador con base en la voluntariedad y compensado como jornada extraordinaria que podrá utilizarse para la cobertura de las siguientes necesidades:

- Incorporación de refuerzos a las dotaciones del servicio en supuestos de prealerta,
- Cobertura de ausencias temporales, únicamente en los casos en que no puedan ser cubiertas de manera inmediata con personal interino y resulten necesarias para cubrir las dotaciones mínimas,
- Para facilitar el relevo y reforzar los efectivos en intervenciones prolongadas o especiales que superen la capacidad operativa ordinaria de respuesta.

19.6. En los casos de activación del Plan de Emergencias del Territorio Histórico de Álava en los que, por circunstancias excepcionales, la cobertura del servicio no resulte suficiente mediante la dotación básica más el sistema de llamamientos extraordinarios y la incorporación de personal interino, la activación podrá extenderse a todo el personal franco de servicio, respetándose en todo caso los períodos de descanso obligatorios.

19.7. Salvo supuestos de fuerza mayor, el personal operativo adscrito al servicio de prevención y extinción de incendios y salvamento no podrá ausentarse de la prestación de servicio durante su turno de trabajo si no cuenta con la autorización pertinente del Jefe/a de Guardia que le corresponda.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

TÍTULO II VACACIONES

ARTÍCULO 20. Derecho al período vacacional

20.1. Salvo lo señalado en el apartado siguiente, el personal que se halle en situación administrativa de servicio activo tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural completo de servicio, de las vacaciones establecidas.

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

ARTÍCULO 21. Períodos de disfrute de vacaciones

21.1. El periodo de disfrute de vacaciones será entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

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

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

Se podrá simultanear el disfrute vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

21.2. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados precedentes del presente artículo, cada persona podrá reservar para su disfrute, de forma consecutiva o separadamente, a lo largo del año, hasta cinco días laborables cuyo disfrute estará condicionado a las necesidades del servicio.

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

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

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

21.5. La rotación de turnos estival cambiará cada año de manera que los diferentes turnos disfruten de períodos de vacaciones diferentes.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 22. Modificación de los períodos previstos

22.1. Cuando las situaciones de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre y cuando se solicite dentro del propio ejercicio en el que se produzca la incorporación al puesto de trabajo como consecuencia de la obtención del alta médica. Salvo acuerdo, estas vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva al alta.

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

22.3. En el caso del personal operativo adscrito al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, los periodos vacaciones anuales deberán quedar fijados en el calendario individual antes del 1 de diciembre del año anterior. Partiendo de dicha fijación y previo acuerdo de las personas afectadas, se podrán permutar los turnos de vacaciones, completos o en parte, sin afectar a la continuidad de la cobertura del servicio y a la rotación de relevos y descansos. Asimismo, se podrá solicitar el cambio de fechas de disfrute con al menos un mes de antelación. La concesión de las nuevas fechas propuestas quedará condicionada a la adecuada cobertura de las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 23. Compensación de vacaciones

23.1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción involuntaria de la relación de empleo de la persona trabajadora y aún no haya podido disfrutar o podido completar en su totalidad el disfrute del período vacacional.

23.2. No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios/as públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo de la persona trabajadora sea el fallecimiento de ésta, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

TÍTULO III RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 24. Régimen general de retribuciones.

24. 1. El personal sólo será remunerado según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la normativa vigente con carácter general.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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

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

- Las doce mensualidades ordinarias se devengarán mes a mes.
- Las dos pagas extraordinarias se devengarán semestralmente y se percibirán en junio y diciembre.

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

ARTÍCULO 25. Jornadas reducidas o trabajo a tiempo parcial

A excepción de lo previsto en los artículos 36 (reducciones de jornada retribuida por cuidado de enfermos muy graves) y 37 (reducción de jornada retribuida por cuidado hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave) al personal que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe, o en razón a las licencias, permisos u otras disposiciones del presente Acuerdo, preste servicio con jornada de trabajo anual menor a la fijada como ordinaria o normal, se le garantizará la percepción de sus retribuciones de forma proporcional a la realizada.

ARTÍCULO 26. Retribución de personal en puestos abiertos a diferentes grupos de titulación

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

ARTÍCULO 27. Indemnizaciones

27.1. Con carácter general, el personal empleado tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que el Organismo determine equivalentes a los que resulten de aplicación en el Sector Público Foral.

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

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 28. Abono del coste de la renovación de permisos de conducir y licencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo

Se abonará el coste de la renovación de los permisos de conducir y de las licencias cuya posesión sea necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, previo informe de quienes ejerzan la responsabilidad de las correspondientes Unidades.

TÍTULO IV CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y PERMISOS

ARTÍCULO 29. Sensibilización, seguimiento y evaluación

El Organismo, en colaboración con la representación sindical, diseñará y pondrá en marcha campañas para fomentar entre los hombres trabajadores de la Institución la cultura y actitudes a favor de la corresponsabilidad en los cuidados.
La Comisión de Igualdad prevista en el Plan de Igualdad del Organismo informará en los desacuerdos que se produzcan en la aplicación de las medidas de conciliación, así como realizar el seguimiento y evaluación de la dotación de medidas de conciliación que prevé el presente Acuerdo Regulador.

SECCIÓN I ADAPTACIONES PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ARTÍCULO 30. Adaptación horaria para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

30.1. Las personas funcionarias tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona funcionaria y con las necesidades organizativas del servicio. El establecimiento de un sistema de adaptación se considera una provisión a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, contribuye a la efectiva igualdad de funcionarios y funcionarias y pretende garantizar un equilibrio sostenible entre los requerimientos organizativos y productivos y las necesidades personales. Los ajustes y prolongaciones de jornada que resulten como consecuencia de las opciones individuales y acuerdos de adaptación horaria en ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias a compensar y tampoco generarán indemnizaciones por razón del servicio.

30.2. En la negociación del calendario laboral anual, se fijarán los horarios de prestación de servicios de cada puesto y Departamento y, en su caso, se identificarán los puestos y funciones que, por presentar condiciones específicas, tengan limitaciones en las posibilidades de adaptación

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

de jornada que se establecen con carácter general, salvo circunstancias excepcionales debidamente acreditadas.

30.3. No se admitirán en ningún caso solicitudes que impliquen fraude de ley o abuso de derecho con fundamento en decisiones de carácter privado que, dentro de las posibilidades de la persona funcionaria para dar cobertura a las necesidades de conciliación familiar, se releven como arbitrarias o contingentes. Tampoco se admitirán opciones de adaptación de carácter intermitente que no tengan cumplida justificación en una variación sustancial e imprevista de las necesidades de conciliación. A estos efectos se considera, como regla general, el semestre como marco mínimo de planificación.

30.4. En caso de concurrencia de solicitudes de adaptación que, de simultanearse, resultarían incompatibles con las necesidades organizativas del servicio, se revisarán todas ellas para establecer un tratamiento equitativo entre todos los solicitantes, valorando el grado de necesidad y los perjuicios personales que derivarían de una modificación sobrevenida en la adaptación horaria que se venía disfrutando. En estos supuestos, como en aquellos en los que la adaptación requiera la modificación horaria de otras personas funcionarias, será preceptiva la intervención previa de la Comisión de igualdad.

30.5. La regulación del derecho a la adaptación horaria se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos y licencias a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo regulador.

ARTÍCULO 31. Horario flexible del personal no operativo y operativo en las jornadas de gestión.

31.1. En la resolución anual que regule la jornada anual y el calendario de cada año se podrá establecer una flexibilidad horaria. El horario flexible permite a cada persona fijar por sí misma, el comienzo y el final de su jornada de trabajo, dentro de unos límites establecidos y respetando la normativa interna.

31.2. Para el personal en trabajo de oficina y mantenimiento, se establece un tramo horario, dentro del cual las personas funcionarias concretarán su horario de prestación coordinando la cobertura de las necesidades organizativas en cada equipo de trabajo. El tramo horario de flexibilidad se concreta de 7:10 horas a 9:30 horas a la entrada, y de 14:00 horas a 15:45 horas a la salida en las jornadas regulares. Excepcionalmente, el tramo horario de entrada se extenderá hasta las 10:00 horas con causa justificada. Las compensaciones de horas se realizarán únicamente en la parte flexible del horario.

31.3. La flexibilización horaria conlleva el compromiso por parte de las personas funcionarias para dar cobertura a la atención de las actividades programadas y para atender emergencias o períodos punta de producción.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 32. Horario flexible por conciliación del personal no operativo y del personal operativo durante las jornadas de gestión

32.1. El personal indicado tendrá derecho a una flexibilidad horaria en los horarios de entrada y/o salida, cuando haya necesidad de atender o cuidar al cónyuge o pareja de hecho, o a un familiar hasta 2º grado, por consanguinidad o afinidad, si no media convivencia, y de grado más lejano si media convivencia, en el que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

32.2. En la jornada general, la flexibilidad se concreta de 7:10 horas a 9:30 horas a la entrada, y de 14:00 horas a 15:45 horas a la salida en las jornadas regulares. En los supuestos de reducción de jornada del 25 por ciento y superiores, la flexibilidad de jornada en ningún caso superará la hora de salida a las 15:45, siendo de libre elección por el personal la concreción horaria en cada caso.

Excepcionalmente, la flexibilidad de entrada podrá prolongarse hasta las 10 horas, siempre que se acredite debidamente la imposibilidad de incorporarse antes de las 9:30 horas por causas justificadas.

Para la compatibilidad de la flexibilidad referida en el párrafo anterior y el cumplimiento de la jornada laboral, siempre referido al horario regular, se podrá disponer del espacio de tiempo comprendido entre las 15:45 horas y las 18:00 horas de lunes a viernes, siempre y cuando el horario de apertura del centro de trabajo lo permita. En ningún caso se podrá hacer uso de este margen temporal, para cumplir con la disponibilidad horaria que tenga asignada un puesto de trabajo y que implique una mayor remuneración.

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

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

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

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 33. Trabajo a distancia

33.1. A fin de contribuir a la modernización del Organismo Autónomo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en el presente artículo se recoge la flexibilidad para realizar el trabajo a distancia, sin disminuir la dedicación y la calidad del servicio.

33.2. Por sus características, no son susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo, puestos de trabajo con las siguientes características:

a) Con carácter general, puestos de atención e información a la ciudadanía, oficinas de registro y atención, de obra,
b) Puestos que conllevan necesariamente la prestación de servicios presenciales,
c) Puestos del personal operativo adscrito al servicio de prevención y extinción de incendios y salvamento durante las jornadas correspondientes a guardias operativas,
d) Puestos que por su naturaleza se presten de manera habitual fuera de su centro de trabajo,
e) Personal que esté realizando o tenga autorizada la realización de cursos presenciales de larga duración en horario laboral durante el tiempo en que se va a desarrollar el trabajo en la modalidad no presencial, salvo que se trate de cursos de euskera que se impartan en un centro próximo al lugar de trabajo o al lugar de teletrabajo.

33.3. Por otro lado, a efectos del cumplimiento del objetivo de facilitar la integración para el acceso al trabajo, la Jefatura de Personal podrá habilitar esta forma de prestación de servicio, con carácter prioritario, a aquellas personas que presenten problemas de salud tanto por movilidad reducida como por neoplasias malignas con severas limitaciones funcionales y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales acredite que el teletrabajo pueda contribuir a la mejoría o a la estabilización de su proceso.

En cualquier caso, la Jefatura de Personal podrá habilitar la autorización excepcional del teletrabajo circunstancias o casuísticas como el caso de las personas víctimas de violencia de género o la reincorporación progresiva al puesto de trabajo por enfermedades oncológicas o de especial gravedad acreditadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con una duración de un año desde el alta médica.

33.4. Con carácter excepcional, la Jefatura de Personal podrá autorizar ocasionalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en los casos siguientes:

a) Cuando por razón de un servicio fuera del centro de trabajo habitual el desplazamiento resulte ineficiente, caso en el que la jornada restante se puede completar en régimen de teletrabajo,
b) Cuando por necesidades del servicio se deriven encargos específicos y definidos que haya que ejecutar en un periodo de tiempo concreto y sea más efectivo y adecuado emplear la modalidad de teletrabajo,
c) En caso de enfermedad o accidente de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad, o de cónyuge o pareja de hecho, que hiciera indispensable la presencia de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a realizar su trabajo a distancia durante un máximo del 60 por ciento de su jornada ordinaria mensual, si ello fuera técnica y

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

razonablemente posible, y en tanto persista la situación que justifica el ejercicio de este derecho,

d) Cuando concurra fuerza mayor que interrumpa o impida temporalmente la actividad, se declaren episodios ambientales de contaminación, crisis sanitarias o situaciones de emergencia derivadas de planes de protección civil, según disponga al efecto la Jefatura de Personal.

33.5. Duración del teletrabajo

Los periodos de tiempo en los que se podrán desarrollar la prestación del servicio en la modalidad no presencial se determinarán anualmente por resolución de la Jefatura de Personal, considerando las solicitudes recibidas.

33.6. En todo caso, para evitar que el teletrabajo produzca desarraigo o un cambio de hábitos y rutinas de tal magnitud que la vuelta a la modalidad presencial pueda causar algún perjuicio a la persona empleada, se establecen los siguientes límites temporales, que se concretarán en cada convocatoria:

a) La duración máxima del periodo continuado de teletrabajo será de diez meses, preferentemente entre septiembre y junio.

b) Con carácter general, el tiempo mínimo entre periodos de teletrabajo será de dos meses, preferentemente julio y agosto. Excepcionalmente, por razones de urgencia y necesidad de la prestación del servicio que lo justifique, así como de salud, distancia de desplazamiento o cuidado de menores o familiares, se podrá autorizar un nuevo periodo de teletrabajo antes de que haya transcurrido este tiempo mínimo, de una duración no superior a dos meses.

33.7. Al finalizar el tiempo por el que se autoriza la prestación en modalidad no presencial, la persona empleada se incorporará a la modalidad presencial con el régimen de jornada que desarrollaba el día anterior al inicio de la prestación del servicio mediante teletrabajo o el que haya podido resultar de modificaciones de jornada aprobadas por la Jefatura de personal.

33.8. El Servicio proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

ARTÍCULO 34. Adaptaciones horarias del personal a relevo.

34.1. El personal asignado a trabajos en equipo o en turnos sucesivos podrá ejercer el derecho a la adaptación horaria mediante cambio de turno o secuencia de rotación. En ningún caso, se admitirán peticiones que impliquen un horario que abarque jornadas de trabajo de diferentes equipos. Se permitirá el cambio de turno o secuencia siempre que concurra acuerdo con otra persona trabajadora que lo sustituya.

34.2. Los cambios de turno se realizarán preferentemente entre las personas funcionarias adscritas a un mismo destino y categoría.

34.3. No se autorizarán cambios de turnos:

a) Que no respeten el descanso mínimo entre jornadas,

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

b) Cambios de turnos coincidentes con las fechas de disfrute de las vacaciones una vez iniciado el disfrute de las mismas, salvo excepciones debidamente justificadas,

c) Cuando la programación de actividad implique la necesidad de desempeño personal por la persona en concreto que pretende el cambio.

34.4. En caso de cambio de turno, el día de cambio no se podrán disfrutar permisos o licencias, cuyo hecho causante sea previsible, conociéndose con anterioridad.

34.5. Salvo supuestos excepcionales, los cambios de turno se solicitarán y autorizarán con un mínimo de 5 días de antelación y por un máximo de 30 cambios al año por persona.

SECCIÓN II REDUCCIONES DE JORNADA

ARTÍCULO 35. Reducción de jornada por cuidado de personas

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

- Que tenga el cuidado directo de un menor de 14 años,
- Que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida,
- Que, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad.

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

ARTÍCULO 36. Reducción de jornada retribuida para el cuidado de enfermos muy graves

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 37. Reducción de jornada retribuida por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

37.1. El personal funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo/a o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

37.2. Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

37.3. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

37.4. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario/a.

37.5. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 38. Reducción de jornada por asuntos propios

38.1. El personal funcionario podrá solicitar la reducción en un octavo, en un quince por ciento, en un cuarto, en un tercio o en la mitad de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, y será concedida en aquellos supuestos en los que las razones del servicio no lo impidieran. La negativa y su motivación será comunicada a la Junta de Personal.

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

38.3. La reducción de jornada tendrá una duración mínima de dos meses.

38.4. El horario será de libre elección para la persona empleada en reducción de jornada, dentro de las jornadas preestablecidas, debiéndose comunicar al Servicio de Recursos Humanos.

38.5. Previa aprobación de quienes ejerzan la responsabilidad de personal esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

ARTÍCULO 39. Reducción de jornada por realización de estudios académicos oficiales

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

39.2. La concesión de esta reducción estará supeditada a las necesidades del servicio.

39.3. La autorización de dicha reducción tendrá una duración máxima de un año y su renovación estará condicionada a la superación del curso en el que se estuvo matriculado/a del 50 por ciento de la matriculación.

39.4. En caso de no presentarse a la convocatoria de examen, el/la solicitante perderá el derecho a acceder a esta modalidad de jornada durante el curso académico siguiente.

ARTÍCULO 40. Condiciones de ejercicio del derecho a la reducción de jornada

40.1. Salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas, las reducciones de jornada, sus posibles modificaciones, así como el fin de las mismas, deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 10 días hábiles. En el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de una reducción sufrieran modificaciones sustantivas, el personal podrá modificar la reducción de jornada y su concreción o preavisar con 10 días hábiles de antelación a la fecha en que se reintegrará a su jornada ordinaria.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

40.2. El disfrute de las reducciones de jornada será de libre elección, realizándose la concreción horaria, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas, en uno o dos bloques horarios dentro de la jornada ordinaria de cada puesto de trabajo, tanto al inicio como a la finalización de la jornada diaria calendarizada, debiéndose comunicar al servicio de Recursos Humanos el horario de prestación de servicios. Ello, sin perjuicio del derecho de adaptación horaria previsto en los artículos anteriores.

40.3. Concreción acumulada en jornadas completas.

De forma alternativa a la concreción diaria, esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas:

- Se deberá solicitar con una antelación mínima de diez días hábiles, debiendo comprender un periodo mínimo de aplicación de la reducción de seis meses,

- La concesión vendrá condicionada a la cobertura de las necesidades del servicio y en particular en aquellos casos en los que afecten simultáneamente en un mismo servicio a las condiciones de conciliación de varias personas trabajadoras, incluido el derecho al disfrute de las vacaciones. La Comisión de Igualdad acordará el criterio a seguir para compatibilizar con equidad el derecho de las personas trabajadoras.

La acumulación en jornadas completas podrá comprender alternativamente:

- Periodos de ausencia de, al menos, dos semanas continuadas,

- La ausencia de un día laborable a la semana.

40.4. En el caso del personal operativo en régimen de relevos, salvo circunstancias debidamente acreditadas, todas las reducciones de jornada inferiores al 50 por ciento de la jornada diaria se concretarán en jornadas completas y en ciclos completos de rotación.

Para compensar esta limitación en las posibilidades de concreción de la reducción derivada del régimen de su actividad profesional, las jornadas completas acumuladas de este personal se complementan con un permiso retribuido equivalente a un veinte por ciento de las jornadas acumuladas, redondeando al alza los restos.

40.5. Las reducciones de jornada acumuladas en jornadas completas continuadas llevarán aparejada la cobertura mediante sustitución por el tiempo reducido.

40.6. El período de permanencia en situación de reducción jornada será computable a efectos de trienios, méritos, consolidación del grado personal y derechos pasivos como si se hubiera prestado servicios a jornada completa.

40.7. Las reglas anteriores relativas a la concreción de la reducción de jornada se aplicarán a todos los supuestos en los que un permiso admita su disfrute en forma de reducción de jornada.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

SECCIÓN III EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 41. Excedencias

Las excedencias se regularán conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de Empleo Público Vasco.

SECCIÓN IV PERMISOS

ARTÍCULO 42. Permisos

42.1. El personal en situación de servicio activo incluido en el ámbito del presente Acuerdo tendrá derecho a los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, y en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, así como a los recogidos en esta Sección con el régimen indicado en cada caso.

42.2. Los permisos y licencias se aplicarán considerando el saldo horario efectivo que resulte de la modalidad de distribución de la jornada diaria que derive del calendario.

42.3. A excepción de lo establecido en los artículos 59.3 y 73.2 del presente Acuerdo, los permisos no causarán derecho a indemnización por ningún concepto, y los concedidos por asuntos propios no darán lugar, además, a retribución alguna.

42.4. Los permisos y licencias referidos en días laborales, hábiles o naturales, bajo la modalidad de jornada de H24 se aplicarán redondeando al alza o a la baja a guardias o turnos completos de la siguiente forma:

- 1, 2 o 3 días: 1 guardia completa,
- 4, 5, 6 o 7 días: 2 guardias completas.

ARTÍCULO 43. Solicitud y concesión de permisos

43.1. Los permisos contemplados en esta Sección constituyen un derecho objetivo del personal cuando se producen los hechos que los fundamentan, exigirán para su disfrute la constatación de la existencia de aquéllos y, en los casos en que así se prevea, la debida cobertura de las necesidades del servicio.

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 44. Parejas de hecho, tutela, guarda y acogimiento

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

44.2. Las referencias que en este título se hacen a hijos o hijas deberán entenderse también hechas a aquellas personas sobre las que se tenga la tutela judicial, guarda o acogimiento temporal reconocido por los servicios sociales.

ARTÍCULO 45. Personas trabajadoras que constituyan familia monoparental

En el caso de las personas trabajadoras que constituyan una familia monoparental, los permisos causados por descendientes o menores a cargo previstos en esta Sección duplicarán su duración mientras persista el hecho causante.

ARTÍCULO 46. Incompatibilidad entre permisos

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

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

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

ARTÍCULO 47. Consecuencias del disfrute de permisos.

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de permisos no alteran la situación de servicio activo y, con carácter general, no implican menoscabo alguno de las retribuciones, salvo lo que se determine específicamente para cada uno de ellos. En su caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia de quien disfrute del permiso no produzca detrimento del servicio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 48. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

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

48.2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 50 horas anuales, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

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

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

48.5. En dicho límite no computarán los permisos motivados por la asistencia a consultas y/o tratamientos de fertilidad o reproductivos.

48.6. En todos los casos, la persona funcionaria deberá comunicar su intención de ejercer este permiso una vez se conozca la correspondiente cita médica.

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

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

ARTÍCULO 49. Permiso para la realización de pruebas y tratamientos de fecundación asistida.

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

49.2. Será necesario acreditar documentalmente la correspondiente programación de la prueba o tratamiento médico.

ARTÍCULO 50. Permiso por matrimonio propio o de parientes

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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

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

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

50.4. Cuando el matrimonio lo contraigan progenitores, progenitores políticos, hermano/as, hermano/as políticas, hijo/as, nieto/as o abuelo/as del personal, se tendrá derecho a un permiso de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a tres días naturales si ésta se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual.

50.5. No podrá concederse este permiso cuando ya se haya causado anteriormente con la misma pareja.

ARTÍCULO 51. Fallecimiento de parientes, cónyuge y compañero/a

51.1. El permiso por esta causa tendrá los siguientes periodos de duración, expresados en días hábiles:

- Cónyuge, pareja de hecho, compañero/a o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días,
- Parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días,
- Parientes a partir tercer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

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

ARTÍCULO 52. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes, cónyuge y compañero/a.

El permiso por causa de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, tendrá los siguientes periodos de duración, expresados en días hábiles:

- Cónyuge, pareja de hecho, compañero/a o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días,
- Parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 4 días,
- Parientes a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 53. Cuestiones comunes a los supuestos de fallecimiento y accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes y cónyuge

53.1. Para poder disfrutar los permisos indicados a partir del tercer grado de parentesco, es requisito la convivencia de éstos con la persona funcionaria, debiéndose acreditar la misma mediante el correspondiente certificado.

53.2. Los citados períodos de permiso se ampliarán en dos días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual de la persona empleada.

53.3. Los días de permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes y cónyuge serán consecutivos o alternos, debiendo persistir el hecho causante.

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

53.5. Se entenderá por enfermedad grave la que así se encuentre catalogada en las normas para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

53.6. Si el fallecimiento se produjera una vez finalizada la jornada laboral, el permiso empezará a disfrutarse el primer día hábil siguiente.

ARTÍCULO 54. Permiso retribuido por antigüedad

El personal funcionario del Organismo tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de cuatro días adicionales de permiso retribuido en función del tiempo de servicios prestados conforme a la siguiente escala:

A partir de 27 años: 3 días

A partir de 30 años: 4 días

Para el personal operativo a relevos de turnos a 24 horas se establece una equivalencia de:

A partir de 27 años: 1 guardia completa,

A partir de 30 años: 1 guardia completa y 8 horas y 7 minutos)

ARTÍCULO. 55. Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual

Con motivo de efectuarse el traslado, o mudanza, del domicilio habitual, se tendrá derecho a un permiso de un día natural de duración que se disfrutará en el plazo de un mes desde el empadronamiento en el nuevo domicilio habitual.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 56. Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal

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

56.2. A estos efectos, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales,
b) Citaciones de Juzgados, Tribunales y otros Organismos Públicos,
c) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno, y Comisiones dependientes de los mismos, de que se forme parte en calidad de cargo electo en Entidades Locales o Juntas Generales, así como el tiempo dedicado a tareas representativas, funciones delegadas o asistencias a reuniones con otras instituciones o con entidades o asociaciones ciudadanas, así como en cualquier otra actividad propia de su cargo, sin que pueda superarse el límite del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses. Si la referida actividad conllevase el percibo de indemnización deberá comunicarse al Organismo que procederá al descuento de la misma de la retribución correspondiente al mismo período,
d) Donaciones de sangre y médula, y otorgamiento del Documento de Voluntades Anticipadas (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 relacionados con su estado, entendiendo como tales los expresados en los apartados a y b del presente artículo.

ARTÍCULO 57. Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal

57.1. Las empleados/as públicos/as que ejerzan funciones de representación sindical o del personal, tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso legalmente establecido.

57.2. En todo caso, los/as empleados/as públicos/as que formen parte de la Mesa de Negociación del Acuerdo, tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la negociación colectiva.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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

58.1. Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con la función o puesto desempeñado, se tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes oficiales académicos a razón de dos días completos por año y asignatura, y, en todo caso, por un período no superior a diez días naturales al año. Este permiso se ampliará en dos días más, si los exámenes se realizasen, a más de 150 kilómetros del lugar de residencia de la persona examinada.

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

58.3. Los funcionarios/as para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

ARTÍCULO 59. Permiso por la realización de estudios académicos oficiales

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

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

59.3. Este permiso podrá dotarse con la subvención que se establezca en la correspondiente convocatoria a cargo del Fondo Social.

ARTÍCULO 60. Incapacidad temporal

60.1. La obligación de prestar servicios se suspenderá en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y los períodos de observación por enfermedad profesional por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de tramitación del pertinente expediente de incapacidad permanente en los términos establecidos en el Régimen general de la Seguridad Social.

60.2. El personal está obligado a comunicar su ausencia a la jefatura de guardia, en el caso del personal operativo, o a Recursos Humanos, en el caso del personal no operativo, el mismo día de la misma, tan pronto como resulte posible, sin perjuicio de acreditar la situación protegida en la forma prevista en el Régimen General de la Seguridad Social.

60.3. En aquellos casos en los que la suspensión por incapacidad temporal concluya con un alta y persistan limitaciones acreditadas, de forma previa a la reincorporación, el Servicio de Prevención evaluará el estado de salud de la persona a efectos de determinar las condiciones más adecuadas para su ocupación en atención a su encuadramiento profesional, limitaciones y pautas

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

de rehabilitación. Hasta en tanto en cuanto no se disponga de este dictamen, la persona funcionaria permanecerá en situación de permiso retribuido.

ARTÍCULO 61. Riesgo durante el embarazo

Se suspenderá la obligación de prestar servicios en los supuestos en que, debiendo la mujer funcionaria cambiar de puesto por otro compatible con su estado de gestación, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

ARTÍCULO 62. Riesgo durante la lactancia natural

Se suspenderá la obligación de prestar servicios por riesgo durante la lactancia natural de un/a menor de 9 meses, en los supuestos en que, debiendo la funcionaria cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

ARTÍCULO 63. Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tramitación previa a adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.

63.1. Se concederá por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y por el progenitor/a no gestante. En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

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

ARTICULO 64. Permiso por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

ARTÍCULO 65. Nacimiento, madre biológica.

65.1. El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de 21 semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 34 semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más 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.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
2) 12 semanas, 23 semanas en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
3) 3 semanas, 5 semanas en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

65.2. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

65.3. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el apartado 65.1.3), cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

65.4. El permiso previsto en los apartados 65.1.2) y 65.1.3) podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

65.5. En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

65.7. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Organismo, así como en las convocatorias de promoción y comisiones de servicios.

65.8. A este permiso se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda a la persona trabajadora, aunque haya expirado el año natural.

65.9 A efectos de lo dispuesto en este artículo, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

ARTÍCULO 66. Permiso del progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

66.1. El permiso del progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija tendrá una duración de 21 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 34 semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1) 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
2) 12 semanas, 23 semanas en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
3) 3 semanas, 5 semanas en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

66.2. En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

66.3. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el apartado 66.1.3), cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

66.4. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana veintiuno del permiso por nacimiento, si el progenitor/a que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo/a menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las semanas restantes del permiso del progenitor/a diferente de la madre biológica.

66.5. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor/a, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

66.6. El permiso previsto en los apartados 66.1.2) y 66.1.3) podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

66.7. En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

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

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

66.10. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal 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.

66.11. El período de permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

66.12. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración, así como en las convocatorias de promoción y comisiones de servicios.

66.13. A este permiso se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda a la persona trabajadora, aunque haya expirado el año natural.

66.14. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 67. Lactancia

67.1. Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

67.2. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor/a, adoptante, guardador o acogedor.

67.3. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor/a diferente de la madre biológica respectivo.

67.4. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

67.5. A este permiso se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda a la persona trabajadora, aunque haya expirado el año natural.

ARTÍCULO 68. Proscripción del trato desfavorable

68.1. El tiempo transcurrido durante el disfrute de los permisos vinculados al cuidado parental se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor/a funcionario/a, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

68.2. Las personas funcionarias que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

ARTÍCULO 69. Permisos con cobertura prestacional del Régimen General de la Seguridad Social

69.1. Los permisos por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento para la madre biológica, el del progenitor/a diferente de la madre biológica y el de adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente se acreditarán en la forma indicada para el acceso a las correspondientes prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

69.2. Su remuneración comprenderá el complemento a las prestaciones del sistema de seguridad social hasta alcanzar el total de las retribuciones que hubiera percibido la persona funcionaria de no mediar la suspensión de la obligación de prestar servicios.

69.3. Esta regla será aplicable a todos los supuestos en los que una suspensión del deber de prestar servicios resulte subsidiable por el sistema de seguridad social.

ARTÍCULO 70. Permisos para la protección de la mujer funcionaria por razón de violencia de género o de violencia sexual

70.1. Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, 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.

70.2. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Plan de Igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

70.3. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

70.4. Este permiso se podrá disfrutar sin perjuicio del derecho a movilidad por razón de violencia de género y violencia sexual establecidos en el artículo 82 de la Ley Orgánica 10/2022.

ARTÍCULO 71. Permisos para la protección de las víctimas de vulneraciones de derechos humanos producidas en un contexto de violencia de motivación política

71.1. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas funcionarias que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de vulneraciones de derechos humanos producidas en un contexto de violencia de motivación política, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos/as de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de funcionarios/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios/as amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la administración competente en cada caso.

71.2. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

71.3. Este permiso se podrá disfrutar sin perjuicio del derecho a movilidad de las víctimas establecidos en el artículo 82 de la Ley Orgánica 10/2022.

ARTÍCULO 72. Permiso para la realización de pruebas de acceso a la condición de funcionario/a de carrera y para la promoción profesional

Se tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable para la realización de las correspondientes pruebas de acceso a la condición de funcionario/a de carrera y de promoción profesional durante los días de su celebración.

ARTÍCULO 73. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

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

73.2. Si la asistencia fuera promovida por la propia Institución, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el/la empleado/a asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado/a a evacuar a la mayor brevedad posible un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público. El mismo tratamiento recibirá el supuesto de realización de pruebas para la acreditación de los perfiles lingüísticos que se correspondan con el puesto desempeñado.

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

ARTÍCULO 74. Permiso por asuntos propios

74.1. Su concesión se encuentra supeditada a las necesidades del servicio y no dará lugar a retribución alguna.

74.2. La duración del permiso por asuntos propios, con carácter general y salvo lo señalado en los párrafos siguientes, será por períodos mínimos de siete días naturales, que acumulados no podrán, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años.

74.3. Si el motivo de la solicitud del permiso fuese la participación en programas de voluntariado de entidades de interés social reconocidas, con una dedicación mínima proporcional a 600 horas anuales, la duración del permiso coincidirá con la del programa, sin que pueda exceder de los

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

cuatro meses anuales y con un máximo de ocho meses durante un período de cinco años. Podrá también concederse el permiso por el tiempo preciso para el desarrollo de voluntariado en la actividad de cooperación en emergencias humanitarias en las acciones o proyectos que se promuevan, tanto por Organizaciones No Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales, siempre que se encuentren avalados por la AECID.

74.4. Podrá concederse dicho permiso para el período de duración de cursos selectivos, o periodos de prácticas, encaminados al acceso a Cuerpos o Escalas de la propia Institución o de otras distintas.

74.5. Salvo en supuestos de existencia de razones imprevisibles, estos permisos se solicitarán con una antelación mínima de quince días naturales.

ARTÍCULO 75. Permiso parental

Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes

ARTÍCULO 76. Permiso por asuntos particulares

76.1. Se establece un permiso por asuntos particulares de hasta seis días en proporción al tiempo trabajado durante el año, pudiéndose disfrutar bien en jornadas completas o en horas.

La fecha de su disfrute deberá ser autorizada, en cualquier caso, con carácter previo a efectos de la correcta prestación del servicio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

76.2. Para quienes no alcancen el año natural completo de servicio, el permiso por asuntos personales será proporcional a los días trabajados. Si realizado el cálculo el resultado fuera fracción se disfrutará por horas.

76.3. Para el personal operativo, con el fin de poder adecuar este permiso a guardias completas, se establece una equivalencia de 48 horas y 40 minutos por 6 días de permiso de asuntos particulares.

ARTÍCULO 77. Jornadas no presenciales por antigüedad

77.1 Con carácter remunerado el personal tendrá derecho a disfrutar:

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

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

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

77.4. Para el personal operativo, con el fin de poder adecuar este permiso a guardias completas, se establece una equivalencia de 1/3 de guardia (8h y 7min) por cada día de jornada no presencial por antigüedad.

TÍTULO V SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 78. Prevención de riesgos laborales

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

ARTÍCULO 79. Vigilancia y control de la salud

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

a) Evaluación al ingreso, o tras la asignación de tareas específicas que pudieran suponer nuevos riesgos para la salud,
b) Evaluación a quienes reanuden la actividad tras una ausencia prolongada por motivos de salud (superior a 3 meses con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios), con la finalidad de descubrir los eventuales orígenes profesionales del problema y recomendar las acciones apropiadas de protección,
c) Vigilancia de salud de carácter periódico anual para todo el personal, que tendrá carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de la normativa legal de carácter general.

A partir de la planificación de la vigilancia de la salud se procederá al análisis epidemiológico de los resultados de la vigilancia individual y de la evaluación de riesgos, la investigación de daños, encuestas de salud sistemáticas, recogida de información específica, así como estudios específicos diseñados respecto a la actividad del personal operativo adscrito al servicio de prevención y extinción de incendios y salvamento.

79.2 Para el personal operativo adscrito al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, los reconocimientos tendrán carácter obligatorio conforme a los protocolos médicos que resulten de aplicación y con alcance limitado a la constatación de que su estado de salud le permite desempeñar sus funciones sin riesgos para sí o sus compañeros o terceras personas. El reconocimiento médico no podrá computar menos de 4 horas de trabajo efectivo.

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

79.4 El personal de la plantilla adscrito al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento que presente limitaciones temporales para el desempeño de las tareas propias de su puesto de trabajo, podrá ser adscrito mediante comisión de servicios a otro puesto de trabajo por motivos de salud que resulte compatible con su capacidad.

ARTÍCULO 80. Equipos de trabajo

La adquisición, sustitución y limpieza de los equipos de trabajo se regulará según las normas emanadas del Comité de Seguridad y Salud. El Organismo Autónomo se compromete a definir, conjuntamente con la representación social, a través del Comité de Seguridad y Salud, los criterios para la adquisición y sustitución de equipos de trabajo, potenciando la calidad de los mismos.

ARTÍCULO 81. Comité de Seguridad y Salud Laboral

81.1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones del Organismo en materia de prevención de riesgos.

81.2. Para el cumplimiento de sus funciones el Comité se dotará de un reglamento interno de funcionamiento con los siguientes contenidos mínimos:

- Composición, garantías y sustituciones,

- Elección de Presidencia y Secretaría, funciones,
- Comisiones de trabajo,
- Convocatorias y reuniones. Orden del día, actas, votaciones,
- Medios de comunicación, acceso a información y condiciones de confidencialidad,
- Coordinación con otros Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Para el cumplimiento de sus funciones el Comité se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario se reunirá cuando sea convocado por el Presidente o la Presidenta por propia iniciativa o siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

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

81.4. La acción preventiva del Organismo, sin perjuicio de la autonomía operativa de las empresas contratistas y entidades concurrentes en su ámbito de actividad, deberá garantizar una política eficaz de prevención de riesgos laborales en la coordinación de actividades concurrentes, velando por el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral en su respectivo ámbito de organización.

81.5. Durante la vigencia del presente Texto se analizará en el seno de dicho Comité la correspondiente actualización de su régimen de funcionamiento, competencias, y ámbito de actuación con el fin de adaptarlo a las necesidades actuales del Organismo.

ARTÍCULO 82. Perspectiva de género

El Organismo Autónomo tendrá en cuenta la perspectiva de género en la implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 83. Protección a la maternidad

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

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

83.3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

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

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

83.6. Los centros de trabajo del Organismo deberán contar con las dotaciones necesarias para garantizar que las mujeres trabajadoras puedan extraer y conservar la leche materna durante los periodos de lactancia.

TÍTULO VI MEDIDAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN GENERAL

ARTÍCULO 84. Medidas de protección contra la violencia de género

84.1. El Organismo Autónomo aplicará todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleadas víctimas de la violencia de género.

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

84.3 Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a acogerse a todas aquellas medidas incluidas en la legislación básica de empleo público, y en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

ARTÍCULO 85. Movilidad por razón de violencia de género

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

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 86. Periodo vacacional

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

ARTÍCULO 87. Justificación de faltas de asistencia

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

ARTÍCULO 88. Reducción de jornada

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

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

ARTÍCULO 89. Reordenación del tiempo de trabajo

Las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de Igualdad o, en su defecto, el Departamento competente.

ARTÍCULO 90. Acreditación de las situaciones de violencia de género

Podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 91. Protocolo contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género y ciberacoso.

En aplicación de la legislación y normativas vigentes, el Organismo Autónomo pondrá en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género y ciberacoso. Dichas políticas, entre otras medidas, incluirán la elaboración de un protocolo específico contra esos tipos de acoso.

El Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Organismo Autónomo, dentro de las actuaciones dirigidas a mejorar la prevención y la atención del Acoso sexual y por razón de sexo, establecerá la planificación para la elaboración y seguimiento de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

TÍTULO VII MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

ARTÍCULO 92. Oferta de Empleo Público

La reducción de la temporalidad será un objetivo esencial en la actividad en materia de personal con el fin de fomentar el empleo estable y de calidad, por ello el Organismo con la participación de la representación social, diseñará y convocará periódicamente durante la vigencia de este Acuerdo una Oferta de Empleo Público que incluya las plazas vacantes sobre las que no exista reserva o estén incursas en procesos de provisión, con el fin de alcanzar una tasa de temporalidad inferior al 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural. Previamente al desarrollo de una oferta de empleo público se convocará un concurso de traslados. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

ARTÍCULO 93. Monografías de puestos de trabajo

Se procederá a la realización y actualización de las monografías descriptoras de los puestos de trabajo. Una vez finalizado este trabajo, serán puestos a disposición del personal.

TÍTULO VIII DERECHOS LINGUÍSTICOS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 94. Euskaldunización del personal

94.1. Organización del aprendizaje del euskera.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Con carácter general, los empleados del Organismo Autónomo cursarán sus estudios participando en los cursos organizados para funcionarios/as de la Comunidad Autónoma Vasca, con base en el Convenio suscrito por la DFA con el IVAP y bajo la inspección de HABE.

94.2. Modalidades de aprendizaje del euskera.

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.

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.

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

Cursos de verano: se consideran cursos de verano los que se realizan una vez finalizado el curso académico y antes del inicio del siguiente (de julio a septiembre). En todo caso, estos cursos están vinculados a todos los efectos al curso finalizado.

94.3. Autorizaciones y número máximo.

Con carácter general, las autorizaciones para acudir a cursos de euskera serán concedidas por el servicio de Recursos Humanos, atendiendo a las disponibilidades organizativas y presupuestarias del Organismo.

El número máximo de funcionarios/as que podrán asistir a las diferentes modalidades de aprendizaje de euskera se establecerá para todo el periodo de planificación, tras negociación con la representación del personal, en función de las disponibilidades presupuestarias de la institución.

94.4. Convocatorias.

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

94.5. Condiciones de participación y criterios de selección.

94.5.1. Para la participación de los funcionarios/as interinos en la modalidad de aprendizaje dentro del horario laboral (máximo 2 horas diarias) es imprescindible que ocupen vacantes cuya provisión con carácter definitivo se prevea a largo plazo.

94.5.2. Es condición necesaria para la inclusión en las modalidades de aprendizaje con compensación horaria, fuera del horario laboral y de cursos de verano que la permanencia del personal al servicio del Organismo Autónomo sea, al menos, de la misma duración que el curso de aprendizaje que realicen.

Es condición imprescindible para la inclusión en la modalidad de cursos de verano haber cursado estudios de euskera durante el curso académico en alguna de las modalidades existentes.

94.5.3. 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 en las modalidades dentro del horario laboral y con compensación horaria son los siguientes:

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

- La condición de funcionario/a de carrera o interino del funcionario/a. En todo caso, los funcionarios/as de carrera tendrán prioridad a la hora de ocupar plazas del cupo vigente,
- El carácter de la unidad administrativa a la que esté adscrito (bilingüe, de atención al público, de carácter social, de carácter general o de carácter especial, por ese orden),
- El hecho de que el puesto tenga o no tenga asignada fecha de preceptividad,
- El hecho de que el funcionario/a haya o no acreditado el perfil lingüístico del puesto,
- El hecho de que el funcionario/a, habiendo acreditado ya el perfil lingüístico del puesto desee acreditar un perfil superior en uno o dos niveles.

Dichos criterios se aplicarán en el orden de prelación que se establezca por el servicio de Recursos Humanos, hasta la cobertura del cupo establecido para todo el periodo de planificación.

94.6. Seguimiento y crédito horario

94.6.1. Una vez iniciado el proceso formativo, el alumno podrá continuar en el mismo hasta el final del curso académico en que acredite el perfil lingüístico asignado al puesto, siempre que se acredite el aprovechamiento adecuado.

94.6.2. En todo caso, los alumnos de la modalidad de dentro del horario laboral dispondrán del máximo de horas para cursar estudios de euskera en esa modalidad que se establezca. Dicho concepto se define en los programas de euskaldunización como crédito horario.

94.6.3. No se establecen créditos horarios para las modalidades con compensación horaria y fuera del horario laboral. Los cursos de verano no se computarán a efectos de crédito horario.

94.7. Aprovechamiento adecuado

Para poder continuar estudiando euskera dentro del horario laboral, disfrutar de compensación horaria o recuperar el coste de la matrícula, será preciso que se acredite un aprovechamiento adecuado.

94.8. Exámenes de perfiles

Los empleados del Organismo Autónomo que participen en las modalidades de dentro del horario laboral y compensación horaria deberán necesariamente presentarse a los exámenes de perfiles lingüísticos cuando estén cursando los niveles de euskera que se determinen en desarrollo de esta normativa básica.

Por parte del Organismo se ofrecerá el asesoramiento preciso y, en su caso, las ayudas especiales que se establezcan.

94.9. Mantenimiento y uso del Euskera

Las personas empleadas del Organismo con conocimientos de euskera, obtenidos mediante los programas de aprendizaje del euskera en las distintas modalidades o bien antes de su incorporación a la institución, normalmente acreditados mediante la superación del examen del correspondiente perfil lingüístico, participarán en los programas de mantenimiento y promoción del uso del euskera que se establezcan (unidades administrativas bilingües, programa ALET, microplanes de uso...) atendiendo a los criterios que se determinen.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

TÍTULO IX POLÍTICAS DE IGUALDAD

ARTÍCULO 95. Plan de Igualdad

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

ARTÍCULO 96. Recursos económicos y personales

El Organismo Autónomo dotará de recursos tanto económicos como personales para el cumplimiento de los hitos previstos en el Plan de Igualdad. Asimismo, se impulsará la participación de todas las personas a fomentar la Igualdad de Mujeres y Hombres.

ARTÍCULO 97. Comisión de Igualdad

Para el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas en materia de igualdad se creará una Comisión de igualdad paritaria con el objetivo de:

a) Acordar las directrices para la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y puedan ofrecer igualdad de oportunidades reales, y
b) Diseñar y mantener actualizado un plan de Igualdad propio para el Organismo Autónomo, atendiendo a las directrices y acciones que se establezcan en la Diputación Foral de Álava.

TÍTULO X DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCIÓN INTERNA

ARTÍCULO 98. Desarrollo de la carrera administrativa

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 99. Plan de Ordenación de Empleo Público

El Organismo Autónomo manifiesta su compromiso de impulsar y promover con medidas efectivas la promoción profesional de su plantilla, de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la relación de puestos de trabajo.

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

Se negociará con la representación sindical un Plan de Ordenación de Empleo Público.

ARTÍCULO 100. Plan de Formación

El Organismo Autónomo con participación de la representación sindical impulsará un Plan de Formación para el personal a su servicio que tenga por objetivos la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional, la adquisición de las necesarias destrezas a que obligan la aplicación de las nuevas tecnologías y los cambios organizativos que se anticipan, así como los relacionados con la prevención de la salud en cada puesto de trabajo.

ARTÍCULO 101. Asistencia a sesiones formativas

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

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

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

101.3. Cuando por razones de promoción o interés personal, un funcionario o funcionaria estuviera interesado/a en asistir a cursos del Plan de Formación no relacionados directamente con la función o puesto de trabajo que desempeña, podrá autorizar la asistencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, bajo las siguientes condiciones:

- Deberán existir plazas vacantes en la acción formativa correspondiente,
- Si la sesión formativa se imparte en horas de trabajo, para asistir a la misma será necesaria el visto bueno del Jefe/a de guardia del solicitante,

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

- Si la acción formativa se impartiera fuera de la jornada laboral, la asistencia a la misma no dará lugar a compensación horaria alguna.

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

ARTÍCULO 102. Penalización por falta de asistencia a cursos de formación externos

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

TÍTULO XI MEDIDAS SOCIALES

ARTÍCULO 103. Previsión social complementaria

103.1. Seguro de vida y accidentes

103.1.1. El Organismo asegurará, en importes equivalentes a los que resulten de aplicación en el sector público foral, para sus personas empleadas las siguientes coberturas:

Por contingencias comunes:

- Fallecimiento: 72.000 euros
- Incapacidad Permanente Absoluta: 72.000 euros
- Incapacidad Permanente Total: 45.000 euros

Por contingencias de accidente:

- Fallecimiento: 106.500 euros
- Incapacidad Permanente Absoluta: 135.000 euros
- Incapacidad Permanente Total: 125.000 euros

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

103.1.3. Mientras no se regule la segunda actividad en el Organismo, siempre y cuando el personal funcionario cause baja en el Organismo, la cobertura en los supuestos de incapacidad permanente será la siguiente:

Por contingencias comunes:

- Incapacidad Permanente Absoluta: 108.000 euros
- Incapacidad Permanente Total: 100.000 euros

Por contingencias de accidente:

- Incapacidad Permanente Absoluta: 162.000 euros
- Incapacidad Permanente Total: 150.000 euros

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En el caso de que no se cause baja en el Organismo se procederá al abono de la cobertura general, pero en caso de que, una vez recolocada la persona, volviera a estar en situación de generar derecho a la prestación, en ese caso sólo se percibirá la diferencia entre lo ya percibido y el valor que en el momento en que se cause derecho a nueva percepción tenga este seguro.

El personal funcionario interino que, por causas de accidente laboral o enfermedad profesional, se le reconozca una incapacidad permanente, tendrán derecho, asimismo, a la percepción de la cobertura por contingencias profesionales en idénticas condiciones al personal funcionario de carrera.

La edad máxima para que sea reconocido el derecho a percibir la cobertura en los casos de incapacidad permanente total se establece en 63 años salvo para aquel personal funcionario que no reúna los requisitos legales para acceder a la jubilación voluntaria al alcanzar dicha edad, en cuyo caso se procederá al abono de la cobertura correspondiente.

Desde el Servicio de Recursos Humanos del Organismo Autónomo de Bomberas y Bomberos, y en la medida en que la normativa vigente lo permita, se llevará a cabo un seguimiento de las incidencias que se produzcan en esta materia, y en particular en el cumplimiento por parte de la compañía aseguradora de las obligaciones que le incumben en el abono de las prestaciones. Periódicamente se dará traslado a la Junta de Personal de la información así obtenida.

103.2. Fondo Social

103.2.1. El Organismo realizará una aportación anual para dotar un Fondo Social en importes equivalentes a los que resulten de aplicación en el Sector Público Foral adaptado al número de plazas incluidas en la respectiva relación de puestos de trabajo.

103.2.2. Mediante acuerdo de la Comisión Paritaria y de Seguimiento se dispondrán las dotaciones aplicables a cada supuesto, así como las bases para regular la solicitud de las distintas prestaciones a cargo del Fondo Social.

103.2.3. El Fondo Social podrá cubrir, entre otras, las siguientes prestaciones:

- Ayuda a la adquisición, o construcción de la vivienda habitual
- Anticipos y prestamos compensables con remuneraciones futuras
- Ayuda por cónyuge e hijos/as
- Premios de natalidad
- Ayuda de estudios

103.3. Sistema Complementario de Pensiones Elkarkidetza, E.P.S.V.

El personal podrá voluntariamente adherirse a través de petición individual al Sistema Complementario de Pensiones Elkarkidetza, E.P.S.V para los supuestos de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia bajo la modalidad de sistema de empleo y la Institución no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales al personal que no se adhiera plenamente a dicho Sistema Complementario de Pensiones. Se mantienen *ad personam* las condiciones aplicables al personal subrogado procedente del SPEIS de Aiala.

103.4. Mutua Foral de Álava E.P.S.V

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ARTÍCULO 104. Resto de medidas sociales

104.1. Cada año, se acordará con la parte social las ayudas sociales a las que podrán acceder los funcionarios y las funcionarias, así como las condiciones y requisitos de las mismas, en función de los presupuestos aprobados por la Diputación Foral de Álava,

104.2. Las dotaciones en materia de previsión social complementaria se actualizarán periódicamente por equivalencia con el Sector Público Foral.

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

ARTÍCULO 105. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión

Los derechos a la negociación colectiva, representación y participación institucional, así como el derecho de reunión, se equipararán a los que resulten aplicables en el Sector Público Foral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El Organismo Autónomo, en el plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de la Ley 12/2023, de 23 de noviembre, de los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamento, adecuará sus puestos de trabajo a los grupos de clasificación previstos en dicha ley conforme a lo dispuesto en su Disposición transitoria segunda.

A tal efecto, en el plazo de un mes desde la firma del presente Acuerdo, las partes constituirán la Mesa de negociación de un Plan de Ordenación de Empleo Público, que deberá incluir un proceso de valoración de todos los puestos de trabajo del Organismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el plazo de seis meses desde la firma del Acuerdo, las partes acordarán un reglamento de provisión temporal de puestos de trabajo en el que se regularán:

- El sistema de llamamiento para servicios extraordinarios,
- El llamamiento de personal interino de la bolsa para sustituciones e interinidades,
- La asignación temporal de funciones,
- Las comisiones de servicios para la cobertura de vacantes y sustituciones temporales.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La distribución de la jornada prevista en el artículo 19.2 para las categorías de subinspector/oficial y suboficiales y referida a las horas de gestión, se podrá realizar después de la incorporación efectiva de la categoría de sargentos a la estructura operativa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La efectividad de las medidas sociales reguladas en el Título XI, que a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo regulador, no cuenten con dotación presupuestaria suficiente y adecuada, que garantice su cobertura, quedará demorada hasta que se habiten los créditos presupuestarios adecuados a la naturaleza del gasto.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Firmante: CN=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=SELLO ELECTRONICO, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-P0100000I, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 267116
Fecha de firma: 2026.07.06 23:00:02 Z