

Administración Autónoma del País Vasco - Anuncios

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2009, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa Diputación Foral de Bizkaia y Org. Autónomos (Personal Laboral). Código número 4804113.

Antecedentes.

1. Con fecha 16 de diciembre de 2008, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Diputación Foral de Bizkaia y Org. Autónomos (Personal Laboral), suscrito el 3 de julio de 2008, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.
2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

Fundamentos de derecho.

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1.g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.
2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.
3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia, .

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Diputación Foral de Bizkaia y Org. Autónomos (Personal Laboral).
2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.
4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 20 de febrero de 2009.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez.

CONVENIO 2008-2011 .

TÍTULO PRELIMINAR.

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO.

Artículo 1.-Objeto, ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo en el ámbito de la Diputación Foral de Bizkaia y en sus Organismos Autónomos (IFAS, IET y LAE).

Artículo 2.-Ámbito Personal.

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

- a) Los y las que ocupen plazas como personal laboral fijo en las respectivas plantillas orgánicas de cada Entidad Foral.
- b) Los y las contratados/as temporalmente en régimen de derecho laboral, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo, salvo lo establecido en relación a la jubilación voluntaria, y a los préstamos de consumo tal como indica su articulado .

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

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

Artículo 3.-Ámbito temporal. Vigencia y prórroga.

1. El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2008.

2. La duración del presente Convenio alcanzará todo el año 2008, así como el 2009, 2010 y 2011.

3. En el último trimestre del año 2011, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a un nuevo Convenio. En todo caso, el contenido de este Convenio se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 4.-Objeto.

El Convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal laboral de las Entidades Forales.

Artículo 5.-Carácter.

El Convenio tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en

el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculado a la totalidad.

Artículo 6.-Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 7.-Irrenunciabilidad.

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

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

Artículo 8.-Aplicación favorable.

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

Artículo 9.-Publicidad del Convenio.

El presente Convenio será publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y se inscribirá en el registro correspondiente.

Artículo 10.-Conflictividad laboral.

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

Artículo 11.-Comisión Paritaria.

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

2. La Comisión Paritaria estará integrada por 5 miembros titulares en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, Administración y representación sindical asegurándose al menos un/a representante por cada organización sindical firmante. Igualmente, ambas podrán nombrar un/a asesor/a.

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

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

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

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

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

TÍTULO PRIMERO.

DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, .

DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS.

EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS DEL PERSONAL LABORAL.

CAPÍTULO I.

JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 12.-Tiempo de trabajo.

La jornada laboral del personal de la Diputación Foral y de sus Organismo Autónomos tendrá durante el período de vigencia de éste Convenio, una duración de 1.592 horas efectivas anuales.

Artículo 13.-Calendario laboral.

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

2. Una vez fijada en cada Entidad la distribución de su jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los 14 días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria del personal laboral tendrá carácter de recuperable.

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

Artículo 14.-Trabajo efectivo.

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

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

Artículo 15.-Margen de tolerancia y calendario flexible.

1. Los márgenes de tolerancia y flexibilidad de entrada y salida vendrán determinados en la normativa de cumplimiento horario y en los correspondientes calendarios aprobados para cada año.

2. Si las necesidades del trabajo lo hacen aconsejable en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia podrá establecerse un régimen de calendario flexible. Excepcionalmente, para el personal que realice su trabajo a la intemperie o haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación podrá acomodarse el horario laboral a las necesidades o circunstancias que lo demanden en orden a una mayor efectividad del servicio.

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

4. Salvo pacto en contrario acordado entre la representación del personal laboral y la entidad respectiva, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

Artículo 16.-Trabajo a turno.

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

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

Artículo 17.-Pausa entre cada jornada.

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

Artículo 18.-Trabajo en período nocturno.

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

2. Los trabajos en período nocturno tendrán la retribución específica establecida en la Disposición Adicional Segunda cuando sean esporádicos y no inherentes al Puesto de Trabajo. No procederá esta percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del Complemento Específico hubiera sido ponderada dicha circunstancia.

CAPÍTULO II.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN .

EN LA JORNADA.

Artículo 19.-Flexibilidad horaria.

El personal con hijos o hijas menores de 12 años dispondrá, siempre que no se produzca un deterioro del interés público, durante la totalidad del año, de la posibilidad de retrasar una hora la flexibilidad, con carácter general, en la entrada, incluyendo -en su caso- la de la pausa de comida, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

Artículo 20.-Jornada reducida por interés particular.

Se podrá autorizar en aquellos casos en que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, una jornada reducida por interés particular de 9 a 14 horas de forma ininterrumpida, y al 75% de las retribuciones, siempre que se cumplan los requisitos que al efecto se establezcan por el Diputado Foral de Administración Pública.

La posibilidad de su disfrute se hará extensiva al personal que aún no teniendo asignado un calendario «normalizado» (personal que ocupa Puestos de Trabajo con dedicación exclusiva, que trabaja a turnos o sujeto a Calendarios Especiales, así como los trabajadores fijos discontinuos) cumpla los requisitos para solicitar reducción de jornada por cuidado de menor, procediéndose a las adecuaciones de horario que en cada caso concreto correspondan.

Artículo 21.-Reducción de jornada completa.

El empleado/a público/a podrá solicitar la reducción de la mitad de la jornada con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la cotización a la seguridad social, en aquellos supuestos en que ni las razones de servicio ni el tipo de actividad así lo impidiera. La negativa será comunicada a la representación del personal, dándoles traslado de las razones de la misma. Esta reducción conllevará aparejada la sustitución siempre que así sea solicitado por el jefe de la unidad administrativa correspondiente. La reducción se realizará durante la segunda mitad de la jornada, salvo acuerdo en contrario, y en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de 6 meses.

CAPÍTULO III .

DESCANSOS Y FIESTAS.

Artículo 22 .

Los y las empleados/as en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberá regularse por la autoridad u órgano competente otro régimen de descanso laboral, mediante negociación con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente.

Artículo 23 .

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

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

3. Con carácter general, cada hora trabajada en domingo o festivo dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media de descanso en día laborable o bien a un descanso compensatorio de una hora en día laborable. En este último supuesto, tendrá derecho además a un complemento de trabajo en domingo o festivo, salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

Artículo 24 .

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

Artículo 25.-Practicabilidad de la jornada.

Excepto en aquellos casos en que la dedicación del personal laboral sea singular y con un horario específicamente reducido, todo/a empleado/a público tendrá derecho a trabajar las 1.592 horas.

Los Entes Forales podrán desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

CAPÍTULO IV.

VACACIONES.

Artículo 26 .

1. Todos y todas los/las empleados/as que se hallen en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio en la Entidad respectiva, de una vacación retribuida de 26 días laborables de duración o de los días que en proporción les correspondan si el tiempo de servicio activo fuera menor, a contar de lunes a viernes. En el caso de que éstos o éstas pertenezcan a un colectivo con calendario especial, la regulación al respecto será incluida en su propio calendario. Una vez sea negociado con los representantes del personal

laboral.

2. Para los y las que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

3. El personal jubilado --siempre que se produzca la jubilación, en cualquier periodo del año--, tendrá derecho al disfrute íntegro del número de días de vacaciones establecidos correspondientes a año completo de servicio.

Artículo 27 .

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

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

Artículo 28 .

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

Artículo 29 .

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de tres periodos de, al menos, 5 días laborales consecutivos cada uno, salvo que el periodo solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, y sin perjuicio de la reserva de los 6 días de libre disposición que cada empleado/a podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Artículo 30 .

El personal laboral tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones en la jornada de verano que anualmente se acuerde para cada modalidad de calendario y, en su defecto, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.

Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo oídos los y las representantes del personal laboral.

A efectos de cumplimiento de a jornada anual, las vacaciones se computarán en horas, por lo que en caso de que las horas disfrutadas en concepto de vacaciones superen a las establecidas en cada modalidad de calendario, el defecto horario generado deberá ser recuperado en computo anual.

Artículo 31 .

En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador o una trabajadora laboral disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado periodo.

Artículo 32 .

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

Artículo 33 .

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas correspondan. En el caso de que los trabajadores y trabajadoras pertenezcan a un colectivo con calendario especial, para el que se posibilite prorrogar la finalización de las mismas hasta el inicio del año siguiente, la regulación al respecto será incluida en su propio calendario, una vez sea negociado con los representantes del personal laboral.

Artículo 34 .

1. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando el/la interesado/a el derecho a continuar su disfrute inmediatamente después de transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Siempre que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, permiso de maternidad -o con ampliación por lactancia- de adopción y acogimiento y paternidad, la empleada o el empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones .

-si ha terminado el año natural al que correspondan-, a partir del día inmediatamente posterior a la fecha de finalización del permiso de maternidad o adopción y paternidad.

2. En caso de que la Entidad, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal laboral tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

Artículo 35 .

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

CAPÍTULO V .

Artículo 36.-Días de libranza adicional.

1. El personal laboral tendrá derecho al disfrute de un día de libranza adicional al cumplir el quinto trienio incrementándose un día adicional por cada trienio a partir del sexto, resultando la siguiente tabla:

- Por 15 años de servicio, 1 día de libranza.
- Por 18 años de servicio, 2 días de libranza.
- Por 21 años de servicio, 3 días de libranza.
- Por 24 años de servicio, 4 días de libranza.
- Por 27 años de servicio, 5 días de libranza.
- Por 30 años de servido, 6 días de libranza.
- Por 33 años de servicio, 7 días de libranza

- Por 36 años de servicio, 8 días de libranza.
- Por 39 años de servicio, 9 días de libranza.
- Por 42 años de servicio, 10 días de libranza.
- Por 45 años de servicio, 11 días de libranza.
- Por 48 años de servicio, 12 días de libranza.
- Por 51 años de servicio, 13 días de libranza.

2. En función de los años de servicio, el personal jubilado parcial dispondrá, además de las vacaciones anuales que le correspondan, de un determinado número de días de libranza en función de la antigüedad reconocida legalmente, conforme a la tabla establecida para los días de libranza por antigüedad.

CAPÍTULO VI .

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Artículo 37.-Horas realizadas fuera de la jornada habitual .

1. Ante la grave situación del paro laboral existente, ambas partes acuerdan poner en marcha todas aquellas medidas que favorezcan la desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual, y ello ante la evidencia de que su realización en la Administración Pública, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favorecer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas realizadas fuera de la jornada normal y con carácter habitual: Supresión total y absoluta. Si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando horas extras, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para su supresión, ya sea a través de la elaboración de un calendario que garantice las necesidades del servicio, o a través de la incorporación de personal.
- b) Horas realizadas fuera de la jornada habitual y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en la comunidad: Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales.
- c) En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de sesenta (60) horas anuales.

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

Artículo 38 .

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

Artículo 39 .

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

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

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

CAPÍTULO VII .

LICENCIAS.

Artículo 40 .

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

- a) Por enfermedad o accidente.
 - b) Por eventos familiares consistentes en:
 - Gestación, alumbramiento y lactancia.
 - Riesgo en el embarazo.
 - Riesgo en la lactancia.
 - Paternidad.
 - Adopción ó acogimiento.
 - Matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - Atención por enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que conviva o para la atención de familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad .
 - Cuidado de menores o personas con disminución física o psíquica.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
 - c) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
 - d) Por ejercicio de Funciones de representación sindical o del personal.
 - e) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo medico.
 - f) Por realización de estudios en Centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.
2. Igualmente podrá concedérseles licencia:
- a) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
 - b) Para pruebas selectivas y estudios para personal de carácter temporal
 - c) Por asuntos propios.
 - d) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
 - e) Por razón de violencia de género.

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

Artículo 41 .

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados. Los y las solicitantes de licencias deberán cursar sus peticiones al

respecto mediante escrito dirigido al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u órgano correspondiente de los Organismos Autónomos, al menos con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las licencias para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u órgano correspondiente de los Organismos Autónomos, con una antelación de 48 horas.

Artículo 42 .

La concesión de licencias corresponderá al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u órgano correspondiente de los Organismos Autónomos, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesta del/a responsable de personal. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del personal laboral que disfrute la licencia, no produzca detrimento al servicio.

Artículo 43 .

1. El disfrute de las licencias, contempladas en el número 1 del artículo 40, correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para el personal laboral, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación de la Diputación Foral de Bizkaia y de sus Organismos Autónomos.

2. En el sentido apuntado en el apartado anterior, en ningún caso se podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se formulen con la debida antelación.

Artículo 44 .

1. La concesión de licencias, contempladas en el número 2 del artículo 40, corresponderá discrecionalmente al/la Diputado/a Foral de Administración Pública u Órgano competente de los Organismos Autónomos, previo informe del/a responsable de Personal.

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

Artículo 45 .

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

Artículo 46 .

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias por parte del personal laboral, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 48, 57 y 65 de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Artículo 47 .

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

Artículo 48.-Licencias por enfermedad o accidente.

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

2. Dichas Licencias podrán ser controladas por la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad los trabajadores y las trabajadoras percibirán el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales seguirán percibiendo el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 18 meses, siempre y cuando, previo informe del Servicio Médico de Empresa, lo dictamine favorablemente, caso por caso, la Junta de Ayudas de la Diputación Foral de Bizkaia. De no existir dicho dictamen favorable, las retribuciones serán del 80%.

A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo efectivo.

4. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la Diputación Foral de Bizkaia proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados.

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal laboral que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

6. El personal laboral que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 49.-Licencia por riesgo en el embarazo.

Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, afectase a un empleado público de la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos se concederá licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos, completando la Diputación Foral hasta el 100%.

Artículo 50.-Licencia por gestación y alumbramiento .

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

- La duración de la licencia será de 126 días naturales.

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el 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.

- En caso de parto múltiple la ampliación de la licencia será de 20 días por cada hijo/a a partir del segundo, incluido éste

- Si una vez agotado el período total de la licencia la trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, salvo que deba ser otra regulada, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.
- Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso previsto de que la madre y el padre trabajen y así lo justificasen fehacientemente, aquella al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, aunque en el momento previsto para la reincorporación ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- La licencia por gestación y alumbramiento deberá ser solicitada por la trabajadora al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u Órgano competente de los Organismos Autónomos, acompañando a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la trabajadora se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

Artículo 51.-Licencia por paternidad.

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

- La licencia (entendida como la suma de la suspensión contractual por paternidad más la licencia por paternidad) tendrá una duración de 21 días naturales a partir de la fecha de nacimiento.
- Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, o si tuviera lugar a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días naturales en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 52.-Licencia por lactancia.

1. El personal laboral tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo/a menor de doce meses. El ejercicio de dicha facultad se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad.
2. Cuando ambos cónyuges trabajen solamente uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.
3. El personal laboral podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia, computándose día a día, según su calendario, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.
4. La lactancia acumulada tendrá que disfrutarse a continuación del final de la maternidad o del último día de lactancia diaria.

Artículo 53.-Licencia por adopción o acogimiento .

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

- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello. La licencia en ese periodo, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

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

1. Por razón de matrimonio propio, convivencia o constitución de parejas de hecho, el personal laboral tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.
2. Cuando el personal laboral disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, o constitución de pareja de hecho, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir de la licencia, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados tengan establecida su residencia o certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho respectivamente. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.
3. Cuando el matrimonio lo contraigan padre/madre, padre/madre político/a, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del personal laboral, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del personal laboral.

Artículo 55.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1. La licencia a que tiene derecho el personal laboral por este concepto, contiene los siguientes periodos de duración: Por fallecimiento de parientes.

5 días laborables consecutivos por fallecimiento de padre/madre, del/la cónyuge e hijos/as; 3 días laborables consecutivos por el fallecimiento de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, extensivo a los parientes políticos del mismo grado, así como padre/madre político/a e hijos/as políticos/as.

Asimismo, se posibilitará la ampliación a familiares de grado más lejano si mediara convivencia.

El disfrute deberá iniciarse en el propio día del fallecimiento o bien el día inmediatamente posterior.

Por enfermedad grave de parientes.

5 días consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de padre/madre, cónyuge e hijos/as.

2 días consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as; extensivo a los parientes políticos del mismo grado así como padre/madre político/a e hijos/as políticos/as.

Asimismo, se posibilitará la ampliación a familiares de grado más lejano si mediara convivencia.

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

En casos realmente excepcionales y debidamente acreditados por el correspondiente Servicio Médico, se analizará individualmente la posibilidad de incrementar el número de licencias por el mismo hecho causante.

A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

Los días de licencia por enfermedad grave de parientes serán consecutivos o alternos, no pasando más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último. Se entienden como jornadas normalizadas más / menos 8 horas

2. Los citados periodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del personal laboral.

Artículo 56.-Licencia para la atención por enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que conviva o para la atención de familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

De carácter excepcional para supuestos de enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que convivan con el trabajador o trabajadora y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución siempre que haya agotado los otros permisos, con una duración de hasta 15 días al 100% de sus retribuciones y con posibilidad de prórroga.

Para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad: El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

Artículo 57.-Licencia por cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica .

1. El/la empleado/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con disminución física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción en la mitad (1/2), en un tercio (1/3), en un quinto (1/5) o en un octavo 1/8 de la jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada constituye un derecho individual, no obstante si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

3. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del/la cónyuge, padre o madre, que convivan con el empleado/a, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

4. El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un/a niño/a con edad comprendida entre 8 y 11 años -ambos incluidos-, podrá reducir la jornada ordinaria de trabajo en la mitad (1/2), en un tercio (1/3), en un quinto (1/5) o en un octavo 1/8 de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, siempre y cuando la organización del servicio lo permita.

5. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Diputación Foral o de sus Organismos Autónomos que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, las solicitudes de reducción de una jornada acumulada, deberán solicitarse con una antigüedad mínima de un (1) mes, y deberán ir acompañadas de una planificación del calendario para todo el periodo motivo de solicitud. Dicha planificación se consultará en cada caso con la Unidad en la que se encuadra la persona solicitante.

En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la Organización de servicios correspondiente, y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

Una vez validada la distribución propuesta, ésta será anexada a la Orden Foral de concesión de la Reducción Acumulada solicitada a todos los efectos.

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

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

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

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

2. A los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal 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, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, revista militar y revista de armas.

c) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como Concejal/a Diputado/a, Juntero/a o Parlamentario/a.

3. Cuando el cumplimiento de los deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar el personal laboral afectado a la situación de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el personal laboral, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

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

1. El personal laboral que ejerza funciones de representación sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar de las siguientes licencias:

a) Uno (1) o dos (2) Delegados o Delegadas Sindicales de cada Sección Sindical, según proceda con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, tendrán derecho a 40 horas sindicales mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical.

Asimismo, en las Secciones Sindicales que acrediten de forma fehaciente e indubitada que su afiliación es del 10% del número de trabajadores y trabajadoras, los Delegados y Delegadas de la Sección sindical respectiva, a que se refiere el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, tendrán derecho a 10 horas sindicales mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de la actividad sindical. Además, por cada 10% más de afiliación podrán designar un Delegado Sindical adicional con derecho a 10 horas sindicales mensuales.

b) Los/as miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Asimismo, el/a miembro del Comité de Empresa que ejerza el cargo de Presidente/a del mismo, podrá disponer de 15 horas mensuales adicionales para atender a dicho cargo. En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas u órganos de la Diputación Foral de Bizkaia o a reuniones por ésta promovidas

C) Los delegados y delegadas de prevención no electos tendrán un crédito de veinticinco (25) horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materias de prevención de riesgos laborales. Asimismo, y en relación con dichas funciones, tendrán derecho a una licencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación en el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de matrícula e inscripción a cargo de la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos.

2. En todo caso, el personal laboral que forme parte de la Comisión de Negociación, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe/a inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

3. Derechos Sindicales.

La liberación de un/a miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Ayuntamiento de más de 125 empleados/as de plantilla.

A este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona.

A efectos de ejercitar el derecho de libre acción, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Entidad Local en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:

a) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los y las miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal de Entidades Locales y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.²

b) Y certificado expedido por el Secretario de cada Entidad Local en la que presten sus servicios los y las miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal dispuestos a ceder sus créditos de horas al/a solicitante del derecho de liberación, en el que habrá de constar la pertenencia del correspondiente personal laboral al Comité de Empresa o su cargo de Delegado/a de Personal de dicha Entidad Local y el crédito de horas anual que les pertenezcan y no haya sido aun cedido o utilizado.

Una vez ejercitado el derecho de liberación, la Entidad Local correspondiente lo comunicará a las Entidades en las que preste sus servicios el personal laboral que hubiese aportado sus créditos de horas para posibilitar el referido derecho y a EUDEL, quienes a su vez lo comunicarán al personal laboral cedente. En todo caso, el derecho solo se mantendrá mientras la cesión de horas se mantenga en los términos correspondientes.

Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.

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

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

2. El personal laboral no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

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

4. El personal laboral puede hacer uso del período de cuatro horas mensuales por asistencia al médico para el acompañamiento a consultas médicas del/a cónyuge, padre/madre, padre/madre político/a, mayores dependientes, hijos/as e hijos/a políticos/as.

5. En caso de que en un mismo mes el trabajador deba acudir a consultas propias y asimismo acompañar a consulta médica a alguno de los familiares anteriormente indicados, el período de cuatro horas mensuales anteriormente indicado se ampliará hasta seis horas, no pudiendo hacer uso de más de cuatro horas por cada uno de los conceptos.

6. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a licencia para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Artículo 62.-Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o puesto desempeñado, los y las empleados/as públicos tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos finales, a razón de dos días naturales por asignatura y año, criterio este aplicable hasta un máximo de 5 asignaturas. Para estas asignaturas la licencia se ampliará en dos días naturales más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km., del lugar de residencia del examinado.

Para el resto de asignaturas, si las hubiere, se tendrá derecho a la licencia para concurrir a los exámenes finales durante el día de su celebración.

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

1. Licencia para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo desempeñado: podrá concederse licencias al personal laboral que sea admitido a la realización de los mismos en centros de formación.

El período de duración de esta licencia, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

Este permiso conllevará el derecho a la indemnización por razón de servicio, según se establece en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio.

2. Licencia para la realización de pruebas de promoción profesional interna: Para la realización de pruebas de promoción profesional dentro de la Diputación Foral de Bizkaia o de sus Organismos Autónomos, se concederán licencias por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

Por otro lado, se posibilitará la asistencia del personal a la realización de pruebas de promoción profesional en otras Administraciones, siempre que la solicitud sea presentada con suficiente antelación a efectos de posibilitar, en su caso, llevar a cabo las reestructuraciones necesarias que garanticen el mantenimiento de la prestación de servicio.

El tiempo empleado a tal fin deberá ser recuperado.

3. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera, en cuyo caso se estará a su normativa específica.

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

1. El personal empleado público de carácter interino tendrá derecho a un permiso de carácter no recuperable, para pruebas selectivas en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, cuando sean de la categoría en la que están trabajando en esos momentos, y a recuperar, para pruebas selectivas de categoría distinta a la ocupada o de otras administraciones. El resto de personal temporal tendrá -en todo caso- la posibilidad de acudir a la realización de dichas pruebas teniendo el carácter de «tiempo a recuperar» el utilizado a tal fin.

2. El personal empleado público de carácter interino tendrá derecho a un permiso no retribuido por estudios de 30 días naturales, para preparar las pruebas de la categoría de plaza de la Entidad (de la Diputación Foral de Bizkaia o del Organismo Autónomo) en la que está prestando servicios -siempre que se presente a dicha convocatoria- El derecho

será único por cada convocatoria y mientras permanezca en esa categoría y Entidad.

El permiso podrá solicitarse a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de la lista de admitidos y excluidos de la correspondiente convocatoria y disfrutarse hasta el período que va entre dicha publicación y la última prueba recogida en la convocatoria, siempre y cuando supere las pruebas de la convocatoria, o hasta la última prueba superada, en su caso.

La duración mínima será de 7 días naturales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de inicio, y se conciliará el periodo de disfrute con las necesidades de servicio atendiendo a las distintas solicitudes presentadas. No se podrá conceder un permiso hasta no haber disfrutado otro ya concedido.

3. A los efectos previstos en los apartados 1 y 2, tendrá la consideración de personal empleado público de carácter interino el que sustituye vacante o los asimilados a estos como son los que sustituyen servicios especiales. Únicamente a los efectos previstos en el apartado 1, tendrá también la consideración de personal empleado público de carácter interino el relevista del contrato de relevo.

Artículo 65.-Licencia por asuntos propios.

Las licencias concedidas por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna. La duración mínima será de 7 naturales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de inicio salvo motivos de fuerza mayor. La duración acumulada de este permiso no podrá exceder de 3 meses cada dos años. La aplicación práctica de la licencia se regirá por lo aprobado en el Calendario General de la Diputación Foral de Bizkaia.

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

1. Podrá concederse licencias al personal laboral por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical. En todo caso, los afiliados de las Secciones Sindicales dispondrán de cinco (5) días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezcan, que deberán comunicarlo a la Diputación Foral u Organismo Autónomo, con al menos, cuarenta y ocho horas de antelación a su disfrute.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia Diputación Foral o sus Organismo Autónomos, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para los mismos, el personal laboral tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

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

Artículo 67.-Permiso por razón de violencia de género .

Las faltas de asistencia totales o parciales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género motivadas por la situación física o psicológica derivadas de dicha violencia, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que en su legislación específica o por el que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

CAPÍTULO VIII.

OTRAS MEDIDAS .

DE CONCILIACIÓN.

Artículo 68.-Nacimiento de hijos/as prematuros/as.

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

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

Artículo 69.-Cotizaciones a la Seguridad Social.

Superados los 18 meses de baja y hasta que se resuelva su situación por la Seguridad Social, se celebrará un Convenio Especial a efectos del pago de sus cotizaciones, a abonar por la Diputación Foral y OO.AA.

Artículo 70.-Otras .

Licencia de hasta cuatro (4) días hábiles con el 50% de las retribuciones para el cuidado, en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares lo hagan preciso, y con el correspondiente certificado médico en el que se indique que el o la menor precisa atención familiar.

Reducción de Jornada

por Enfermedad Propia y por edad.

Los/las empleados/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

También podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, reducción de jornada por el personal que la precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del/de la empleado/a, recibiendo una retribución equivalente al 60 por 100 y 80 por 100, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

Se deberá solicitar con al menos 10 días de antelación a la fecha de inicio.

El personal empleado público podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad o paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 71.-Excedencias voluntarias y derechos .

Los supuestos de excedencia voluntaria tienen la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, estableciendo los derechos de las y los empleados/as públicos/as que se acojan a las diferentes modalidades.

Excedencia voluntaria para cuidar familiares.

La excedencia voluntaria para cuidar familiares puede solicitarse para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, con la condición de que no se pueda valer y de que no pueda ejercer ninguna actividad retribuida. La duración será entre un período mínimo de tres meses y un máximo de tres años.

Excedencia voluntaria para el mantenimiento

de la convivencia o agrupación familiar.

La excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia puede solicitarse por una duración mínima de dos

años y máxima de quince años, si el cónyuge o la cónyuge o el conviviente o la conviviente reside en otra provincia o territorio histórico, y siempre que preste servicios de funcionariado de carrera o laboral indefinido en otra administración.

Excedencia voluntaria por violencia de género.

Las empleadas podrán pasar a la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo durante los seis (6) primeros meses, para hacer efectiva la protección o su derecho a la asistencia social integral, y ello sin necesidad de haber tenido que cumplir servicios previos efectivos en la Administración, ni serle de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Derechos al puesto de trabajo durante la excedencia voluntaria.

En el caso de la excedencia voluntaria por cuidado de familiares, el periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de provisión o derechos pasivos.

Asimismo, durante todo el período de excedencia, la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales sobre éste hasta el cese o hasta el momento en el que se resuelva la correspondiente convocatoria de provisión.

En el caso de excedencia voluntaria por violencia de género, el periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de provisión o derechos pasivos y comporta la reserva del mismo puesto de trabajo durante seis meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de acuerdo con lo que dispone la normativa sobre violencia de género.

CAPÍTULO IX .

MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO.

Artículo 72 .

Adopción de cuantas medidas sean necesarias y estén al alcance de las Instituciones firmantes, que faciliten la protección del personal empleado público víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en la legislación vigente. Así:

- Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de la retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios que se fijen al respecto.

- Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario o de otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios que se fijen al respecto.

- Aplicación de la flexibilidad horaria de acuerdo con sus necesidades y de conformidad con los criterios que se establezcan al efecto.

- Traslado o cambio de centro y/o puesto de trabajo, con derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características, garantizándose -en todo caso- la intimidad de las víctimas y la confidencialidad de los datos personales de éstas y de las personas a su cargo.

La acreditación de las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos señalados en los apartados anteriores, se efectuarán mediante orden judicial de protección a favor de la víctima; si bien, excepcionalmente, podrá acreditarse dicha situación, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la o el demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

TÍTULO SEGUNDO.

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES .

DEL PERSONAL LABORAL.

CAPÍTULO I

RÉGIMEN GENERAL.

Sección Primera

Normas comunes.

Artículo 73 .

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

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

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

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

Artículo 74 .

A aquel personal laboral que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, preste servicio en jornada de trabajo inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria o normal en la Entidad respectiva, se le garantizará la percepción de sus retribuciones proporcionalmente a la reducción de la jornada. Asimismo, para aquellos que, una vez aprobada la jornada o jornadas de trabajo anuales, solicitaran, de forma individual o en grupo, una disminución de la misma, su autorización conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones anuales.

Artículo 75 .

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

Artículo 76 .

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

Artículo 77.-Conceptos retributivos e indemnizatorios.

A) Las retribuciones.

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

1. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo.

b) Los trienios

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

Artículo 78.-Domiciliación de nóminas.

1. El personal laboral, tendrá derecho a domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.
2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal laboral interesado en la domiciliación de sus haberes, habrá de remitir al Presidente de la Entidad donde preste sus servicios, un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por los correspondientes servicios de intervención y depositaria de la Entidad respectiva, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.
3. En ningún caso podrá la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos efectuar la domiciliación de haberes de los y las empleados/as a su servicio sin contar con la autorización expresa, escrita e individual de los mismos, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

Sección Segunda.

Retribuciones básicas.

Artículo 79 .

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

Artículo 80.-Sueldo (S).

1. El sueldo que corresponda a cada uno de los grupos a que se refiere el presente artículo será igual en todas las Entidades. La cuantía del sueldo del personal laboral del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.
2. A estos efectos, los sueldos de las categorías profesionales se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos de clasificación:
 - Grupo A) Título de Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.
 - Grupo B) Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a, Formación Profesional de Tercer grado o equivalente.
 - Grupo C) Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo grado o equivalente.
 - Grupo D) Título de graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.
 - Grupo E) Certificado de Escolaridad.

Artículo 81.-Antigüedad (ANT).

1. La antigüedad del personal laboral al servicio de la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto se expresará en trienios.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de personal laboral como de personal contratado en régimen de derecho administrativo, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.
3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al grupo de clasificación al que el empleado público pertenezca.

Artículo 82.-Pagas extraordinarias (PE).

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

Sección tercera.

Retribuciones complementarias.

Artículo 83 .

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

Artículo 84.-Complemento de destino.

1. Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.
2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
3. Los intervalos de niveles del personal laboral comprendidos en los grupos de clasificación, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, serán las siguientes:
Grupo Mínimo Máximo.
 - A 21 30 .
 - B 17 26 .
 - C 14 22 .
 - D 11 19 .
 - E 8 16 .

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

Artículo 85.-Complemento específico.

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

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

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

Artículo 86.-Complemento de productividad (CP).

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

establezcan.

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

Artículo 87.-Gratificaciones por servicios extraordinarios.

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

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

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

Artículo 88.-Complemento personal transitorio (CPT).

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

Artículo 89.-Grado personal o Nivel de Complemento de Destino Consolidado.

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

Sección cuarta.

Las indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 90.-Indemnizaciones por razón de servicio.

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

Sección quinta.

Artículo 91.-Devengo y liquidación.

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

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

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

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

2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

CAPITULO II.

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL .

DURANTE EL EJERCICIO 2008 .

Artículo 92.-Fijación retributiva.

El establecimiento de dicho régimen retributivo será de conformidad con lo dispuesto en la normativa legal en materia presupuestaria que se establezca al respecto, siéndole asimismo de aplicación, la disposición adicional tercera de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

1. Año 2008.

Las retribuciones en el año 2008 se incrementarán respecto de las retribuciones del año 2007 -efectuada la consolidación prevista en la Norma Foral de Presupuestos de dicho año- en un dos (2%) por ciento, tanto en las retribuciones básicas como en las complementarias -complemento de destino y complemento específico- (de carácter invariable).

Las pagas extraordinarias durante el año 2008 -dos (2)- serán, cada una de ellas, de una (1) mensualidad de sueldo y trienios y el importe del complemento de destino mensual de cada empleado/a, además de la cuantía que durante el pasado ejercicio se incrementó en concepto de específico-paga extra. A la citada cuantía, una vez aplicado lo dispuesto en el apartado anterior, se le incrementará un porcentaje retributivo del uno por ciento (1%) de la retribución del puesto de trabajo.

La reserva, durante el año 2008, para el abono de la productividad, será de una cantidad que no superará el uno con treinta y cuatro por ciento (1,34%) de la masa salarial, y ello con el fin de realizar las adecuaciones retributivas que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, y/o por el grado de consecución de los objetivos fijados al programa; todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

2. Otros.

El abono de una retribución por equiparación en función de los diferentes puestos de trabajo se producirá durante el año 2008 y ello con la finalidad de homogeneizar los incrementos totales porcentuales por puesto de trabajo, después de la aplicación de los incrementos habidos en el complemento de destino-paga extra, y -desde el año 2007 en la actualidad- en el complemento específico-paga extra, garantizando una implantación equilibrada y equitativa al finalizar el proceso de aplicación del complemento específico en las pagas extraordinarias. (Dicha retribución se abonará durante el ejercicio 2008 y se incorporará a la retribución base a la que se refiere el segundo párrafo del apartado «Régimen Retributivo» (año 2008), esto es, como retribución consolidada 2007).

En cualquier caso, y hasta que sea posible su distribución, las cuantías de incrementos por específico-paga extra o por esta retribución permanecerán en un concepto pendiente de distribuir.

Inclusión del plus de nocturnidad (IFAS) en el complemento específico durante el año 2008, en aquellos puestos que deban de tener incluido.

Incremento de las retribuciones del Grupo F -próximamente. Agrupaciones Profesionales- dentro del nivel retributivo

11, mediante una subida lineal de 250 euros.

3. Mantenimiento del poder adquisitivo.

La Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos garantizarán la recuperación del poder adquisitivo durante el año 2008. Así, y para dicho año, con la finalidad de mantener el poder adquisitivo en relación con el Convenio último, se aplicará el sumatorio respecto de los diferenciales de los Índices de Precio al Consumo (IPC) estatal del 2005 con respecto al 2006 y del 2006 con respecto al 2007, pasando a tomar parte -la cantidad resultante del citado porcentaje- durante el año 2008 de la bolsa para el abono de la productividad.

TÍTULO TERCERO.

PRIMAS DE JUBILACIÓN Y RENUNCIA, .

PRÉSTAMOS DE CONSUMO, .

SEGUROS, Y OTRAS .

CAPÍTULO I .

PRIMAS DE JUBILACIÓN Y RENUNCIA.

Artículo 93 .

1. Con la finalidad de la mejora de la estabilidad del empleo, el sostenimiento del mismo y la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras, las partes acuerdan que se declarará -de oficio- la jubilación forzosa del personal público laboral a los 65 años de edad, siempre que el personal afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Será de aplicación el sistema especial de jubilación como medida de fomento del empleo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, respecto del personal laboral indefinido, cualificado/a sin mando y sin responsabilidad orgánica.

Para ello las entidades se obligan a sustituir al personal laboral que presente la solicitud de jubilación a partir de los 64 años, simultáneamente a su cese efectivo en el trabajo, mediante la contratación a tiempo completo de un/a nuevo/a trabajador o trabajadora que se halle inscrito como desempleado/a en la correspondiente oficina de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación de duración determinada vigentes, excepto la de la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que la duración mínima del contrato sea de un año.

Artículo 94 .

La Diputación Foral de Bizkaia se compromete a aplicar la jubilación parcial en su ámbito de relaciones laborales y para su personal laboral indefinido que así lo solicite y reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, hasta el cumplimiento de 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo.

Artículo 95.-Primas por jubilación voluntaria.

1. El personal laboral de la Diputación Foral y de sus Organismos Autónomos tendrá derecho a una prima de jubilación anticipada, en las cuantías que figuran en el apartado tercero, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

Cuando la jubilación no coincida con el cumplimiento de edad, a efectos de determinar el número de mensualidades se considerará la edad o edad laboral computable por efecto de las compensaciones o coeficientes reductores en años y meses, redondeada en exceso.

2. Se considera jubilación anticipada -a los efectos de este apartado-, la que se produzca cuando el personal laboral cumpla los 60 años de edad, o edad laboral computable por efecto de las compensaciones o coeficientes reductores; y reúna los requisitos necesarios para causar la correspondiente pensión de conformidad con la legislación aplicable, entendiéndose -al mismo tiempo- por jubilación forzosa, cuando se tenga la edad reglamentaria conforme a la Ley, esto es, 65 años, o edad laboral computable por efecto de las compensaciones o coeficientes reductores, para el caso de colectivos en los que con carácter legal así se establezca.

3. La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales -entendidas éstas, como el precio del último puesto de trabajo desempeñado durante al menos un año más la antigüedad, y en el régimen de dedicación del último año-, prorrateándose por meses completos -entre año y año- dicha retribución:

- Premio de dos (2) mensualidades de la retribución -entendidas éstas, como el precio del puesto de trabajo más la antigüedad- del personal laboral, que se jubile en los tres (3) primeros meses al de comienzo de su período de jubilación voluntaria, esto es, al cumplir 60 años.

- Asimismo, se establecen los siguientes Premios, entendidas las «mensualidades de retribución» como el precio del puesto de trabajo más la antigüedad:

A los 60 años: Diez y seis (16) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios -a partir del 10.º, inclusive- en la DFB.

A los 61 años: Catorce (14) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios -a partir del 10.º, inclusive- en la DFB.

A los 62 años: Nueve (9) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios -a partir del 10.º, inclusive- en la DFB.

A los 63 años: Ocho (8) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios -a partir del 10.º, inclusive- en la DFB.

A los 64 años: Cuatro (4) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios -a partir del 10.º, inclusive- en la DFB.

4. Asimismo, ambas partes se muestran de acuerdo en continuar con el sistema complementario de prestaciones implantado de forma gradual con aportaciones de la parte institucional que estarán condicionadas a la efectiva aportación de cada empleado/a foral en la misma cuantía.

Artículo 96.-Renuncia Incentivada.

Establecimiento de una indemnización equivalente, a dos anualidades y media (2,5) y el coste del Convenio con la Seguridad Social,, para los supuestos de renuncia a la condición de empleada o empleado pública/o en la Diputación Foral de Bizkaia, y siempre que renuncien a realizar cualquier otra actividad remunerada, al cumplir la edad de 60 años, conforme a la regulación contenida en el Plan de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II.

PRÉSTAMOS DE DE CONSUMO, SEGUROS Y OTRAS.

Artículo 97 -Préstamos de consumo

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

1. La Comisión de Anticipos queda establecida de la siguiente manera:

- El/la Director/a de Función Pública del Departamento Foral de Relaciones Municipales y Administración Pública o persona en quien delegue.

- El/la Jefe/a del Servicio de Gestión de Personal o Jefe/a de Sección en quien delegue.

- El/la Jefe/a de la Sección de Relaciones Laborales.

- Un/a médico/a de empresa.

- Por parte de los/las laborales, representantes designados/as por el Comité de Empresa, al menos uno por cada organización sindical acreditada en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

- Un/a empleado/a del Servicio de Gestión de Personal, que actuará de Secretario/a.

2. La Comisión se reunirá con carácter general mensualmente, para el estudio de los casos presentados, pudiéndose convocar en casos de extrema urgencia y con carácter excepcional, una sesión extraordinaria cuando la situación lo requiera o cuando lo soliciten dos Centrales Sindicales o la parte de la Administración.

3. A) Los/las trabajadores/as que ocupen plazas como laborales indefinidos podrán percibir anticipos de hasta diez mensualidades de 1.980 euros cada una, que serán concedidas a criterio de la Comisión, siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria y siempre que la duración de la prestación de servicios de la persona solicitante permita el reintegro del anticipo dentro de los plazos normalmente establecidos.

Tendrán la consideración de necesidades perentorias las que se indican a continuación y el número de mensualidades y los requisitos exigidos serán los que se señalen:

a) Nacimiento o adopción de hijo/a: Dos mensualidades por hijo/a:

- El plazo máximo para la presentación de la solicitud será de seis meses a partir del hecho causante.

- Documentación: Fotocopia del Libro de Familia, Partida de Nacimiento o resolución judicial por la que se formaliza la adopción.

- En el caso de adopciones internacionales, se podrá disfrutar del anticipo con anterioridad a que se formalice la adopción. En este caso, se deberá aportar Certificado de idoneidad del Departamento Foral de Acción Social y justificante de remisión del expediente al país de origen del adoptado. Asimismo, se podrá reclamar la presentación de justificantes de gastos, contrato de prestación de servicios con la Entidad Colaboradora de Adopción Internacional, si existiera, o cualquier otro documento que la Comisión considere preciso. Posteriormente se aportará copia de la resolución judicial.

b) Adquisición de vivienda habitual: El número de mensualidades será en relación al precio de la vivienda (se entiende por precio de la vivienda la suma del precio del piso, del garaje y del trastero), según la siguiente escala:

- Hasta 225.080 euros. 10 mensualidades.

- Hasta 237.940 euros. 9 mensualidades.

- Hasta 250.800 euros. 8 mensualidades.

- Hasta 263.660 euros. 7 mensualidades.

- Hasta 276.530 euros. 6 mensualidades.

- Hasta 289.390 euros. 5 mensualidades.

- Hasta 302.250 euros. 4 mensualidades.

- A partir de 302.250,01 euros: 3 mensualidades.

En la solicitud deberá mencionarse que la vivienda se adquiere para residencia habitual y tendrá que justificarse con el contrato de compraventa, escritura, contrato de arrendamiento de servicios del profesional que se encargue de su construcción o certificado final de la dirección de la obra, visados por el Colegio de Arquitectos, etc.

Cuando la adquisición se justifica con el contrato de compraventa, éste tendrá que acreditar el haber abonado, a modo de arras o señal, al menos el 5% del precio que se señala y el/a interesado/a deberá expresar en la solicitud que se compromete a presentar copia de la escritura en el plazo de un año, siguiente al cobro del anticipo.

Para acreditar que se trata de la residencia habitual, podrá solicitarse, además del correspondiente certificado de empadronamiento, informe municipal sobre la ocupación real de la vivienda, certificado en el que se acredite el domicilio fiscal, acreditación del domicilio a efectos de asistencia sanitaria o cualquier otro documento que la Comisión considere oportuno.

El plazo máximo para presentar la solicitud será de un año a partir de la fecha del hecho causante, fecha que siempre deberá estar dentro de la relación laboral del/a solicitante. Este plazo podrá ampliarse, únicamente, en el caso de que la vivienda a adquirir esté en construcción y mientras dure la misma.

El plazo mínimo para solicitar un nuevo anticipo por adquisición de vivienda habitual será de diez años desde la última concesión por igual motivo. Se deberá justificar documentalmente la venta de la vivienda habitual anterior.

c) Cancelación de créditos bancarios (el total del saldo existente), con ocasión de adquisición de vivienda habitual: Hasta tres mensualidades:

- Documentación que se precisa: Escrito de la entidad bancaria en el que conste que el préstamo fue concedido para la adquisición de vivienda habitual y el saldo actual, junto con escrito del/a solicitante comprometiéndose a justificar su cancelación en los tres meses siguientes a la percepción del anticipo.

d) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda: Hasta ocho mensualidades:

- Se excluye la compra de mobiliario y/o electrodomésticos.

- Documentación: Factura o presupuestos aceptados, por los que se haya abonado el 25% del importe, en los que se detallen las obras y cantidades por los distintos conceptos, junto con escrito del/la solicitante comprometiéndose a presentar el original de las facturas abonadas en el plazo de los tres meses siguientes a la percepción del anticipo.

- El plazo para presentar la solicitud será de seis meses desde el hecho causante.

e) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan la calificación de causa justificada y necesidad perentoria: Según la naturaleza y documentación que la justifique.

En el caso de gastos por tratamientos médicos, se deberán aportar los correspondientes informes médicos, presupuestos aceptados del gasto y escrito comprometiéndose a presentar el original de las facturas abonadas en el plazo de los tres meses siguientes a la percepción del anticipo.

f) Sin justificación expresa. Una mensualidad.

g) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación: Según la naturaleza y documentación que la justifique.

3. B) El personal laboral con contrato temporal hasta la cobertura definitiva de la vacante así como los y las contratadas resultantes del contrato de relevo, con antigüedad mínima de un año y siempre que la duración de su relación contractual permita el reintegro, podrán percibir anticipos de hasta tres mensualidades, según se señala en los anteriores puntos.

4. El/la solicitante deberá hacer constar en su solicitud el plazo de devolución por el que opta según la siguiente tabla:

Número de mensualidades	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4
-------------------------	----------	----------	----------	----------

Una 12 15 18 36 .

Dos 15 20 25 50 .

Tres 20 30 35 70 .

Cuatro 30 40 45 90 .

Cinco 35 45 55 110 .

Número de mensualidades	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4
-------------------------	----------	----------	----------	----------

Seis 40 50 65 130 .

Siete 45 55 75 150 .

Ocho 50 60 85 170 .

Nueve 55 65 95 190 .

Diez 60 70 100 200 .

El personal contratado temporal deberá optar obligatoriamente por el plazo de reintegro más breve.

Hasta que no se proceda a la devolución total de un anticipo, no podrá concederse otro.

La cancelación, mediante el ingreso en el Departamento de Hacienda y Finanzas del importe que reste por reintegrar de un anticipo, no dará derecho a percibir otro hasta tanto no transcurra el plazo establecido para el reintegro del primero.

Si un/a empleado/a causa baja en la Diputación y tiene pendiente de reintegrar un anticipo, deberá proceder, en principio, a la cancelación del mismo, ingresando el importé que reste en el Departamento de Hacienda y Finanzas.

Las cuantías de la Junta de Ayudas, se actualizarán conforme a lo dispuesto en la disposición adicional octava.

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

El personal laboral tendrá derecho a coberturas por seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil.

1. La Diputación Foral y sus Organismos Autónomos contratarán a su cargo un seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil, para todo su personal laboral.

2. El capital asegurado en los supuestos de fallecimiento, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta será de cincuenta (50.000) euros.

3. Si el fallecimiento o la incapacidad permanente absoluta se produce por accidente, el capital asegurado será de cien mil (100.000) euros.

4. La cobertura por la invalidez permanente total se hará efectiva siempre y cuando el personal laboral cause baja en la Entidad respectiva.

5. Cada Entidad, oída la representación sindical suscribirá a la firma del presente Convenio póliza de responsabilidad civil en favor de aquel personal laboral, que por el desempeño de sus funciones para su Entidad y en relación a la importancia de las mismas, pueda incurrir en dicho tipo de responsabilidad.

En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil no podrá superar la cobertura máxima garantizada de treinta mil (30.000) euros .

La póliza de responsabilidad civil incluirá la protección y defensa jurídica de los trabajadores y las trabajadoras, como consecuencia del desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

En cualquier caso, si existieran coberturas mayores que la establecida en el párrafo anterior para trabajadores o trabajadoras concretos, se mantendrán estas últimas sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuible del coste de las citadas mayores coberturas.

Artículo 99.-Otras.

1. Abono de permiso de conducción especial.

Se procederá al resarcimiento de los gastos de renovación del carnet de conducir al personal empleado público que venga obligado por sus funciones a poseer permisos de conducción específicos, en los casos en los que, por tratarse de permisos especiales, tengan un plazo de renovación de tres (3) a cinco (5) años, inferior al de diez (10) que es el plazo normal. Aquellos plazos de renovación que sean minorados, sobre el plazo normalizado, por la edad de la empleada o del empleado público, no serán objeto de indemnización, salvo en el supuesto que el desempeño del puesto de trabajo tenga asociado el uso del carnet con un plazo de renovación menor.

2. Ayuda por nacimiento.

En razón del nacimiento de cada hija o hijo -hasta la edad de 2 años- que figure incluido/a en la cartilla de la Seguridad Social del empleado público de la DFB, se establece una ayuda para el fomento de la natalidad, a través de pagos mensuales, mediante el abono de una cantidad mensual de 40 euros por el primer hijo, 50 euros por el segundo hijo y 60 euros por el tercer hijo, teniendo en cuenta que dicho abono -y siempre según la modalidad y duración contractual laboral- no sería efectivo en los meses en que no se trabaja -por inexistencia de vínculo contractual-.

TÍTULO CUARTO.

ACCESO Y MOVILIDAD, FUNCIONES .

DE SUPERIOR CATEGORÍA, MEDIDAS .

DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y.

RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD, MEDIDAS.

EN FAVOR DE LA CREACIÓN Y REPARTO DEL.

EMPLEO, E IGUALDAD.

CAPÍTULO I.

ACCESO Y MOVILIDAD.

Artículo 100.-Selección de personal .

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

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

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

4. Se fomentará la promoción interna como medida de reordenación y mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

A tal fin, se determinarán, previa negociación, las plazas que sean susceptibles de promoción en aquellas áreas donde sea procedente por las características y funciones de las mismas.

5. La Administración Foral interesada no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso (salvo iustificación razonada v

una vez oída la representación del personal laboral), sin proceder previamente a la provisión de los puestos de trabajo vacantes, de adscripción indistinta o generalizada, mediante los sistemas que quedan establecidos en el Capítulo II.

Artículo 101.-Provisión de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

A.3. Adscripción provisional:

a) En los casos de adscripción provisional del personal laboral a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, éste percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.

b) Cuando ésta adscripción provisional se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, el interesado percibirá, mientras permanezca en tal situación, un Complemento Transitorio por la diferencia. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado e informe del órgano de representación del personal.

A.4. Corresponde realizar la adscripción a puestos de trabajo al/la Diputado/a Foral de Administración Pública u órgano competente de los Organismos Autónomos.

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

B.1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

a) Denominación, localización, nivel y complemento específico del puesto.

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

c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.

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

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

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

CAPÍTULO II.

FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Artículo 102 .

1. La realización de funciones de superior categoría, a las del puesto de trabajo al que se halla adscrito el personal laboral, requerirá necesariamente autorización del/a Diputado/a Foral de Administración Pública o del órgano competente de los Organismos Autónomos.

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

CAPÍTULO III.

MEDIDAS DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL

Y RECONOCIMIENTO DE COMPATIBILIDAD .

Artículo 103.-Fomento de la promoción interna.

1. El personal laboral podrá acceder, mediante promoción interna a categorías del grupo inmediatamente superior al que pertenezca, o del mismo Grupo. A estos efectos se fijará un porcentaje de reserva de plazas convocadas para la Promoción Interna en cada convocatoria, de acuerdo con las características de cada plaza, siendo de un mínimo de un 33% y un máximo de un 50%, salvo las medidas especiales derivadas del Plan de Recursos Humanos vigentes en el momento.

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

3. El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de Oposición ó Concurso-Oposición y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la categoría que se trate. No obstante, los y las aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de procedencia.

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

Artículo 104.-Funcionarización del personal laboral .

Constituye criterio general la unificación del tipo de relación de empleo que se deberá concretar en cuanto a procedimientos y plazos en función de sus circunstancias al respecto presentes en la Institución. A tales efectos, se promoverán los procesos de funcionarización que correspondan con arreglo a la Ley 6/89 de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, bien mediante promociones internas directas o, bien mediante promociones internas dentro procesos selectivos de libre concurrencia, conforme a los requisitos establecidos al efecto.

Artículo 105.-Sistemas de contratación temporal.

1. La Administración Foral dispondrá de listas confeccionadas en procesos selectivos desarrollados según los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estas listas serán utilizadas de conformidad con los Criterios para Gestión de Bolsas de Trabajo que se aprueben en la Mesa de Negociación respetando la jerarquía surgida del proceso selectivo a

que se refieran, la formalización de contratos de trabajo temporales o de sustitución.

En los supuestos en que no se dispusieran de listas de una determinada categoría profesional, y razones de urgencia así lo aconsejaran, podrán solicitar de otra Administración la (a) lista correspondiente que podrá ser facilitada según la debida colaboración administrativa.

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

Consideración dentro de la Bolsa de Trabajo de la Diputación Foral de Bizkaia del personal contratado relevista -derivado de la jubilación parcial y consiguiente contrato relevo-, como personal contratado de larga duración a los efectos de dicha Bolsa; equiparado a efectos de Bolsa, a personal interino vacante.

2. Contratos de inserción.

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

En el supuesto de su aplicación - por considerarse de interés, y siempre que puedan ser generadores de empleo-, se utilizarán con limitaciones y siempre con una serie de requisitos (Ejecución de obras o servicios de interés general o social y retribución conforme a la fijada en el convenio sectorial); adquiriéndose por las instituciones firmantes el compromiso del cumplimiento de las garantías laborales, y de seguridad, así como en cuanto a prevención de riesgos laborales.

Artículo 106.-Reconocimiento de compatibilidad .

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

CAPÍTULO IV.

MEDIDAS EN FAVOR DE LA CREACIÓN Y REPARTO DEL EMPLEO.

Artículo 107

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

b) Medidas de generación de empleo.

Con carácter general: Las plazas relativas a jubilaciones derivadas de Planes de Empleo tendrán como destino la creación de empleo; si bien las mismas se crearán en áreas en donde exista necesidad de personal, y siendo la creación de dichas plazas distintas a las amortizadas.

- Creación de cincuenta y cinco (55) plazas y puestos de carácter fijo, reduciendo la temporalidad, para situaciones estructurales específicas -Indefinidos no fijos discontinuos y Fijos discontinuos (Campaña de Renta/Rentanet)-, procediendo a la cobertura de las mismas mediante los procesos selectivos pertinentes.

- La reducción del número de horas a invertir fuera de la jornada laboral, de conformidad con el artículo 37.1.c), con la finalidad última de crear empleo.

c) Estabilidad en el empleo y control de la temporalidad.

- Compromiso de no superar en la Diputación Foral de Bizkaia y en sus Organismos Autónomos, y en términos homogéneos, el porcentaje máximo de un 7% de personal con carácter de funcionario o estatutario interino, o laboral temporal, mediante la creación de ofertas públicas de empleo y la sustitución -entre otros- del personal temporal en puestos estructurales, por personal fijo.

Los Organismos Autónomos se comprometen a la realización de Ofertas de Empleo Público necesarias, de conformidad con lo acordado con la representación sindical.

CAPÍTULO V.

IGUALDAD .

Artículo 108.-Políticas de género.

- Fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo que preferentemente por el sistema de Libre Designación así se determinen, tendiendo hacia la búsqueda de la paridad en los porcentajes de designación/nombramiento de los mismos, preservando -en cualquier caso- la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en su grupo de titulación correspondiente.

- En los procesos de selección del personal que, conllevando la realización de pruebas físicas o de otras características, supongan o puedan suponer una discriminación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los requisitos de las mismas serán objeto de una readaptación o readecuación, con la finalidad de alcanzar el principio de no discriminación.

TÍTULO QUINTO.

DE LA SALUD DE LAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, .

DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Y DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS .

DE PREVENCIÓN, LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS

Y PELIGROSAS, LAS REVISIONES MÉDICAS Y OTRAS.

CAPÍTULO I.

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 109.-Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer de la Administración Foral y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos de la Institución.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Institución, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en la Institución.

3. El Plan de Prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, en los siguientes términos:

a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados públicos que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera

puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y la Institución realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

CAPÍTULO II.

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 110.-Derechos y obligaciones.

1. La Administración Foral y sus respectivos Organismos Autónomos constituirán un servicio de prevención.

Asimismo, determinarán, previa consulta con las Organizaciones Sindicales el tipo de servicio de prevención que daba constituirse o concertarse, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales.

2. A los y las miembros de las Juntas de Personal y delegados y delegadas sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 111.-Comités de seguridad y salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos en los Organismo Públicos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del personal al servicio de la Administración Local, Foral y de sus respectivos Organismos Autónomos, promovándose la integración de la representación del personal funcionario y laboral en un mismo órgano.

Estará compuesto a partes iguales por Sindicatos y Administración. La elección de los y las miembros de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representación suficiente en el sector.

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

1. El comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física del personal laboral, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 113.-Delegados y Delegadas de Prevención.

1. Los delegados y las delegadas de Prevención son los y las representantes de las y los empleados con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Podrán ser Delegados y delegadas de Prevención aquellos empleados públicos que aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados y delegadas sindicales, fueran designados por las organizaciones sindicales con representación en la Administración Local, Foral y en sus Organismo Autónomos, de conformidad con el número establecido en la legislación vigente.

3. El tiempo utilizado por los Delegados y delegadas de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos.

Las delegadas y delegados de prevención no electos tendrán un crédito horario de veinticinco (25) horas mensuales, para el desempeño de sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales.

4. La administración deberá proporcionar a los Delegados y delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 114.-Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

Son competencias de los Delegados y delegadas de Prevención:

a) Colaborar con la Administración en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de las y los empleados en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por la Administración con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 115 .

Las decisiones adoptadas unánimemente por los Comités o Subcomités por mayoría absoluta de sus miembros serán propuestas a la autoridad u órgano competente que dictará las normas para su eficaz cumplimiento.

Tales decisiones tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún/a empleado/a público y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

Artículo 116 .

Los Comités o Subcomités de Seguridad y Salud, por unanimidad de los y las miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de seguridad y salud, que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún/a empleado/a ser obligado/a a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

Artículo 117 .

El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros de los Comités o Subcomités de Seguridad y Salud en el trabajo, serán considerados, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo contar para tal utilización del tiempo con el permiso del correspondiente jefe/a inmediato/a

CAPÍTULO III.

ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS.

Artículo 118.-Conceptuación.

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

Artículo 119.-Actividades penosas.

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

Artículo 120.-Actividades tóxicas.

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

Artículo 121.-Actividades peligrosas.

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

Artículo 122 .

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Artículo 123 .

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

Artículo 124 .

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptuaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Los Entes Forales vendrán obligados a proporcionar al personal laboral que preste sus servicios ante terminales de ordenador, pantallas etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, ateniéndose a los puntos que a continuación se indican:

1. El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización, tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico periódico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológicos.
2. El Comité de Seguridad y Salud velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y silla.....) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad.....) de los mismos.
3. Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico.
4. En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y previo informe del Comité de Seguridad y Salud, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad. En el plazo de un mes a partir de la constitución de los Comités, éstos deberán comenzar el análisis del contenido del estudio y su planning de realización.

En cualquier caso, corresponderá al Comité de Seguridad y Salud el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.

CAPÍTULO IV.

Artículo 125.-Revisiones médicas.

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

1. Reconocimiento previo o de ingreso: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de la Administración.
2. Reconocimiento periódico anual: Se realizará a todos los y las laborales, afectados o no por riesgos para su salud. Los reconocimientos ordinarios anuales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud. En todo caso, se dará cuenta previamente de las pruebas a realizar al personal y al Comité de Seguridad y Salud y se entregarán los resultados de las citadas pruebas exclusivamente al personal sometido a las mismas.
3. Reconocimientos derivados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo: de carácter obligatorio siguiendo el procedimiento establecido en la Ley 31/95.

CAPÍTULO V .

Artículo 126.-Otras.

El personal empleado público tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar el cambio de puesto de trabajo. Dicha adaptación se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que son incompatibles con el estado de salud de la empleada o empleado, señalándose en el mismo si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal, no suponiendo -dicha adaptación- ni disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de jornada de trabajo, debiendo -finalmente- acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo por el procedimiento correspondiente. Si dicha adaptación, conllevara un cambio de puesto de trabajo, el mismo se realizaría en la misma forma de adscripción que tuviese en el momento del cambio.

La Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos podrán realizar controles médicos adicionales, sobre personas con un determinado número de bajas anuales de corta duración, o cuando los servicios médicos de la empresa no coincidan con lo establecido por la o el facultativo o facultativa que le dio la baja a una determinada trabajadora o trabajador, teniendo en cuenta que el sometimiento a dichas pruebas diagnósticas se podrá realizar en cualquier momento, incluyendo la potestad de realizar un seguimiento de todo el proceso, no pudiendo la trabajadora o el trabajador negarse a la misma.

TÍTULO SEXTO.

DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO .

DE SINDICACIÓN ACCIÓN SINDICAL REPRESENTACIÓN

PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA .
DEL PERSONAL LABORAL.

CAPÍTULO I.

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

Artículo 127 .

El personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia podrá sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como empleados y empleadas les son propios.

Artículo 128 .

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

2. Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Administración Pública, teniendo derecho a la protección que la legislación vigente dispensa contra todo acto de injerencia de estas últimas.

Artículo 129 .

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

Artículo 130 .

Los derechos reconocidos a los y las empleados/as públicos locales y forales en este título, se ejercerán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

CAPÍTULO II.

DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL CONFIGURACIÓN, .

ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO.

Artículo 131.-Derechos Sindicales: las partes acuerdan .

La defensa de los mismos en relación con las medidas de carácter legal que al respecto se adopten, tanto en cuanto a su desarrollo como a su aplicación.

La adopción de medidas, tanto de carácter material como de cualquier otra índole, que posibiliten un desarrollo efectivo del derecho a la acción sindical en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

Participación de la representación sindical - a título personal y con carácter técnico- en los órganos de selección de procesos selectivos de personal laboral fijo.

Los miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten, podrán proceder, previa comunicación al órgano competente en materia de personal, a la acumulación de créditos horarios.

Sección primera.

Configuración y Ámbito de la Acción Sindical.

Artículo 132 .

El personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia podrá dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación tal como se dispone en la legislación vigente y en el presente Convenio.

Artículo 133 .

1. A los efectos del artículo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en la Diputación Foral de Bizkaia, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto la sede de dicha Entidad, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ella correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

2. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior, se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en la Diputación Foral de Bizkaia, el que conforman las correspondientes secciones sindicales más representativas en el sector de la Administración Foral.

Sección segunda.

Secciones sindicales en general.

Artículo 134 .

El personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo dispuesto en este título.

Artículo 135 .

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en la Diputación Foral de Bizkaia o que poseen ese mismo porcentaje de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad.

Artículo 136 .

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al personal afiliado al Sindicato y al personal laboral en general la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos por la legislación vigente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Artículo 137 .

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

Sección tercera.

Afiliados de las secciones sindicales.

Artículo 138 .

Se consideran afiliados/as de las correspondientes Secciones Sindicales en la Diputación Foral de Bizkaia, aquellos de entre el personal al servicio de la misma que estén inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

Artículo 139 .

Los y las afiliados/as a las Secciones Sindicales acreditadas ante la Diputación foral de Bizkaia tendrán derecho a :

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato

b) Celebrar reuniones, previa convocatoria efectuada conforme a la normativa en vigor, dentro del horario de trabajo, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Sección cuarta.

Delegados y delegadas sindicales.

Artículo 140 .

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

Artículo 141 .

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

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

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal laboral en general y al personal afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

d) Acceso y libre circulación por las dependencias de la Diputación Foral de Bizkaia sin entorpecer el normal funcionamiento de sus diferentes dependencias.

e) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

CAPÍTULO III.

DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA .

DEL PERSONAL LABORAL.

Sección primera.

Niveles y Órganos de representación.

Artículo 142 .

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

a) Recibir información sobre la política de personal de la Entidad.

b) Emitir informe, a solicitud de la Entidad sobre las siguientes materias:

1) Traslado total o parcial de las instalaciones.

2) Planes de formación de personal.

3) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

1) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

2) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

3) Cantidades que perciba cada trabajador o trabajadora por complemento de productividad.

e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

g) Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Diputación Foral de Bizkaia.

h) Colaborar con la Entidad para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere éste título.

j) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

k) Legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vías administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Sección segunda.

Garantías, facultades, capacidad y competencias.

Artículo 143.-Garantías y facultades.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías señaladas para los Delegados y delegadas Sindicales en el artículo 140 del presente Convenio.

CAPÍTULO IV.

DEL DERECHO DE REUNIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 144 .

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

Artículo 145 .

Las reuniones, previa convocatoria efectuada conforme a la normativa en vigor, se autorizarán dentro del horario de trabajo, de acuerdo con el órgano competente en materia de personal hasta un máximo de 26 horas anuales. La distribución de las 26 horas se efectuará del siguiente modo:

a) 12 horas para reuniones del personal en su conjunto. A estos efectos están legitimados para convocar dichas reuniones:

- 1 las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados y delegadas sindicales.

- 2 El Comité de Empresa.

- 3 cualesquiera empleados/as públicos/as siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

b) 14 horas para reuniones de los y las empleados/as públicos/as de una sección sindical. Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una sección sindical los correspondientes delegados y delegadas sindicales.

CAPÍTULO V.

DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .

DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 146 .

El personal laboral al servicio de la Diputación Foral de Bizkaia tendrá derecho a la participación en la determinación de

las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 147 .

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

Artículo 148 .

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

TÍTULO SÉPTIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 149 .

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

1. Faltas.

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

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

2. Sanciones.

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

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

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

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

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

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

B) Procedimiento sancionador:

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

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

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los y las representantes del personal laboral y al/la interesado/a dándose audiencia a éste/a y siendo oídos aquellos/as en el mismo.

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

En la Diputación Foral de Bizkaia la tramitación de las vacaciones se regirá por lo que al efecto disponga el Diputado Foral de Administración Pública.

Segunda.-Retribuciones por trabajos nocturnos, festivos y horas extraordinarias así como retribución por experiencia. Los conceptos arriba indicados se calcularán, por cada hora de trabajo en los dos primeros y por meses (en 14 pagas) por cada 3 años de servicios prestados reconocidos en el tercero, conforme a la siguiente tabla:

Grupo Grupo Grupo Grupo Grupo

E D C B A.

Festivos 7,30 8,63 9,51 11,54 14,09 .

Nocturnos 3,65 4,31 4,75 5,78 7,05 .

Experiencia 15,14 14,27 12,91 8,14 9,50 .

De la retribución por experiencia se deducirá el importe del Complemento Personal Transitorio 2 que perciba cada empleado o empleada.

En el supuesto de retribuciones por trabajos esporádicos en periodos nocturnos o festivos, no procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubieran sido valoradas dichas circunstancias.

Se realizará una actualización anual de las tablas retributivas por hora de trabajo, respecto de las retribuciones por trabajos en periodos nocturnos y festivos, así como de la retribución por experiencia conforme a los porcentajes que resulten de aplicación según lo establecido para el régimen retributivo.

Tercera.-Retribución durante la licencia por enfermedad.

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

Cuarta.-Sistema de resolución de conflictos

a) Ambas partes se comprometen a negociar y acordar un procedimiento para la resolución de conflictos, el cual se

incorporará como parte integrante del Convenio.

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

Quinta.-Jubilación parcial y contrato de relevo.

1. En el ámbito territorial y funcional del presente Convenio y durante la vigencia temporal del mismo será de aplicación la jubilación parcial y el contrato de relevo, en aplicación de lo prevenido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 166 de la LGSS y Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

2. En los contratos de relevo, sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general, la contratación del personal laboral relevista será de naturaleza temporal hasta la jubilación reglamentaria del personal laboral que accede a la jubilación parcial y su jornada de trabajo será la necesaria para completar la del personal laboral que se jubila parcialmente.

3. La aplicación de la jubilación a tiempo parcial se regirá por los criterios generales, procedimiento y régimen acordado que se estableció en el Acuerdo de la Diputación de 3.2.2004.

Sexta.-Absentismo laboral .

Las partes reconocen la necesidad de abordar el absentismo y entienden que su prevención implica el correcto funcionamiento de los servicios médicos, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, así como el uso responsable de la licencia por incapacidad temporal, en orden a conseguir, por un lado, una efectiva protección de la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores, y por otra, un aumento de la presencia de la trabajadora o del trabajador en su puesto de trabajo. Al mismo tiempo, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que supone el absentismo cuando se superan determinados índices, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficiencia y óptima prestación de los servicios.

Séptima.-Régimen de retribuciones del personal laboral para los años 2009, 2010 y 2011 .

1. Año 2009.

El conjunto de las retribuciones del personal de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos se incrementarán, respecto de las retribuciones del año 2008 (efectuada la consolidación prevista en la Norma Foral de Presupuestos de cada año), con carácter general en el porcentaje legal que se establezca.

Las pagas extraordinarias durante el año 2009 -dos (2)- serán, cada una de ellas, de una (1) mensualidad de sueldo y trienios y el importe del complemento de destino mensual de cada empleado/a, además de la cuantía que durante el pasado ejercicio se incrementó en concepto de específico-paga extra. A la citada cuantía, una vez aplicado lo dispuesto en el apartado anterior, se le incrementará un porcentaje retributivo del uno por ciento (1%) de la retribución del puesto de trabajo.

La reserva, durante el año 2009, para el abono de la productividad, será de una cantidad que no superará el uno con cuarenta por ciento (1,40%) de la masa salarial en función, de lo que se incremente el específico de las pagas extras y del incremento total que se deba de alcanzar.

2. Año 2010 y 2011.

El conjunto de las retribuciones del personal de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos se incrementarán en el porcentaje equivalente al resultado del Índice de Precios al Consumo «cerrado» y/o «vencido» de los años 2009 y 2010 respectivamente, incrementado en un punto -para el 2010- y en un punto con diez -para el 2011-. Así:

- Las retribuciones de los años 2010 y 2011, se incrementarán respecto de las retribuciones de los años 2009 y 2010 (efectuada la consolidación prevista en la Norma Foral de Presupuestos de cada año), respectivamente, con carácter general en el porcentaje legal que se establezca.

- Las pagas extraordinarias durante los años 2010 y 2011 -dos (2) cada año- serán, cada una de ellas, de una (1) mensualidad de sueldo y trienios y el importe del complemento de destino mensual de cada empleado/a, además de la cuantía que durante el pasado ejercicio se incrementó en concepto de específico-paga extra. A la citada cuantía, una vez aplicado lo dispuesto en el apartado anterior, se le incrementará un porcentaje retributivo del uno por ciento (1%) de la retribución del puesto de trabajo.

- La reserva, durante los años 2010 y 2011, para el abono de la productividad, será de una cantidad que no superará la cifra resultante del diferencial del Índice de Precios al Consumo «vencido» y/o «cerrado» de los años 2009 y 2010 respectivamente, incrementado en un punto -para el 2010-y en un punto con diez -para el 2011-, con respecto a la suma de las retribuciones básicas y complementarias de carácter invariable más el uno por ciento (1%) del Complemento Específico-Pagas Extra.

En relación con el complemento de Productividad y durante el ámbito temporal del Convenio, se tendrá en cuenta para su aplicación, que:

- El período considerado a efectos de cálculo del grado de cumplimiento horario será el de todo el período, partiendo de considerar en los ejercicios 2008, 2009, 2010 y 2011, desde octubre del año anterior a septiembre del año en curso.

- Si fuera necesario el abono de una retribución por equiparación en función de los diferentes puestos de trabajo hasta 2011, así como durante los que fuera necesarios y ello con la finalidad de homogeneizar los incrementos totales porcentuales por puesto de trabajo, después de la aplicación de los incrementos habidos en el complemento de destino-paga extra, y -desde el año 2007 en la actualidad- en el complemento específico-paga extra, garantizando una implantación equilibrada y equitativa al finalizar el proceso de aplicación del complemento específico en las pagas extraordinarias.

- Incremento en otros 250 euros, a partir del 1-1-2010, de las retribuciones del Grupo E -próximamente, Agrupaciones Profesionales-, dentro del nivel retributivo 11.

3. Cláusula de garantía.

Los incrementos pactados y acordados se redistribuirán entre los conceptos retributivos que procedan, en el caso de que se alteren las premisas de obligado cumplimiento, y ello con el objeto de mantener la cifra total de incremento, bien definida o bien referida a Índice de Precios al Consumo (IPC), según los años de vigencia del presente Convenio.

4. Mantenimiento del poder adquisitivo.

Con la finalidad de garantizar durante el año 2009 un IPC

real incrementado en un punto, se aplicará para dicho año -en su caso-, un diferencial entre el IPC real «vencido» y/o «cerrado» -2008- incrementado en un punto y el resultado de la suma de la cifra porcentual de básicas y complementarias de carácter invariable junto con la productividad fijada para dicho año, aplicándose el resultante de dicho diferencial -si fuera positivo- a incrementar el porcentaje de Complemento Específico-Paga Extra.

Octava.-Mejoras sociales.

1. Prestamos de consumo.

Las cuantías de la Junta de Ayudas, a partir del 1-1-2010, sufrirán una actualización automática de las mismas en el porcentaje correspondiente al IPC «cerrado» v/o «vencido» del año 2009

2. Anticipos.

Dichas cuantías, a partir del 1-1-2010, sufrirán una actualización automática de las mismas con un incremento del diez por ciento (10%) de las cifras resultantes de cada uno de los apartados anteriores.

Novena.-Actualizaciones .

1. Horas realizadas fuera de la jornada habitual.

El número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de horas anuales a partir del 1-1-2010.

2. Seguro de Vida, Invalidez y Responsabilidad Civil.

En los supuestos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 98, a partir del 1-1-2010, se producirá una actualización automática del capital asegurado, con un incremento de un veinte por ciento (20%) de las cuantías señaladas en dichos apartados.

3. Ayuda por nacimiento.

Las cifras citadas en el artículo 99.2, a partir del 1-1-2010, sufrirán una actualización automática incrementándose cada una de ellas en un veinte por ciento (20%).

4. Delegados y Delegadas de Prevención.

A partir del 1-1-2010, las delegadas y delegados de prevención no electos tendrán un crédito horario de treinta (30) horas mensuales, para el desempeño de sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.-Formación continua .

Los Planes de Formación irán dirigidos tanto a la promoción interna, desarrollo de la carrera profesional (horizontal, vertical, .) y evaluación del desempeño, como a la adquisición de las necesarias destrezas a que obligan la aplicación de las nuevas tecnologías y los cambios organizativos, así como a la adaptación de las nuevas demandas de atención social.

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

La descentralización o subcontratación de servicios, como forma de organización de la producción, ha «entrado» en las Administraciones Públicas como una forma de ejecutar una parte importante de la actividad pública pero sometida al derecho privado.

Es cierto que pueden existir razones para la misma, tales como, problemas de gestión de personal o necesidad de flexibilidad en el uso de la mano de obra, razones de complejidad técnica en la prestación del servicio, el ser una vía de instrumento de motor económico o como contribución del deber de eficacia de la Administración, pero la realidad actual -en muchos casos-, es que puede llegar a ser una vía de escape, por la que se privatizan sin control actividades intrínsecas de la Administración Pública o de las obligaciones laborales y de Seguridad Social propias del empresariado. En este sentido, hay que señalar que, la subcontratación de servicios -con carácter general- no forma parte ni de los principios ni de la política estratégica de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, sin perjuicio del recurso a la externalización para la contratación de actividades auxiliares y/o complementarias o puramente instrumentales, así como -puntualmente- de actividades propias. Con estas premisas y con la finalidad de establecer las garantías adecuadas en beneficio de la transparencia y del respeto a las condiciones laborales del personal, las instituciones firmantes, asumiendo la voluntad y el compromiso de las mismas, serán la garantía de seguir avanzando en el modo de prestar los servicios públicos, conjugando la eficacia y eficiencia de los recursos que se disponen, junto con las garantías legales y económicas para las empresas y su personal, en el desempeño de los trabajos que le sean encomendados.

En este sentido, y tal como se concluía en el documento «Medidas y Calendario de actuaciones, respecto de la puesta en marcha de las condiciones extraídas del Análisis y Estudio de la Calidad del Empleo existente en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos- Años 2005-2007» «...Las medidas y calendarios que en el presente se proponen, van a suponer en la actualidad, un primer paso, no sólo en la reordenación de la materia en las instituciones firmantes, sino en la adopción de una serie de medidas preventivas que tendrán continuidad con posterioridad a la vigencia del presente Acuerdo/Convenio -en la medida que sean necesarias-, que sirvan para minimizar -en una primera fase- y paliar -en una segunda- algunas situaciones que pudieran producirse, ... preservando asimismo todas las garantías necesarias para que los derechos colectivos de los y las trabajadores y trabajadoras, tanto de las contratadas como de las subcontratadas, se mantengan en su integridad.

En este sentido, el presente documento tiene vocación de afrontar la realidad actual -entre otras- de la subcontratación, pero también de futuro, tratando de ponerle ciertos límites al igual que ocurre con otras actividades, en el que para su realización se exige el cumplimiento de una serie de requisitos o la adopción de determinadas medidas que garanticen, no sólo la ejecución de la obra o servicio subcontratado, sino el cumplimiento de las obligaciones de todo tipo que la normativa establece como consecuencia de la ejecución de un contrato.».

A tal efecto la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, adquieren los compromisos -con carácter complementario a los ya existentes- que, a continuación, se señalan:

Mantenimiento de Servicios Públicos.

La Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos no externalizarán los servicios públicos que actualmente gestionan de forma directa, salvo que resulten totalmente necesarios por circunstancias excepcionales o imprevisibles, bien porque la complejidad técnica de la actividad impida a las instituciones referenciadas mantener dicha gestión directa, o bien porque la gestión indirecta favorezca la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.

Si la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, ya sea por vía competencial o de otra índole, pretendiesen crear nuevos servicios públicos, se comprometen a analizar y valorar, en primer lugar, la conveniencia de prestarlos mediante gestión directa -especialmente, si dichos servicios son de los denominados de carácter «propio» o «propia actividad»-, por lo que los mismos se limitarán y contendrán, respecto a su extensión en actividades públicas de carácter foral, intensificándose la vigilancia y control de sus preceptos para evitar cualquier posible vulneración de derechos laborales, así como de cesión ilegal de trabajadoras y/o trabajadores.

No obstante lo señalado, si las instituciones referenciadas optasen por la gestión indirecta del nuevo servicio público, respecto a servicios de carácter «accesorio» o «complementario», tanto los Pliegos de Cláusulas, en cuanto a preservar los porcentajes de subcontratación o prevención de riesgos laborales -entre otros-, como la dotación económica correspondiente, deberán garantizar el respeto a las condiciones laborales que se deriven de los marcos de negociación colectiva vigentes y aplicables a cada supuesto.

Al mismo tiempo, se garantizará una homologación retributiva en un periodo de cuatro (4) años en el sector de Limpieza de Edificios y Locales, mediante la aplicación de un plus de equiparación único, para la homologación salarial de las categorías de Limpiador/a, Peón Especialista y Conductor/a-Limpiador/a en las retribuciones básicas de dichas categorías, -según la tabla salarial para el año 2008 del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia-, con respecto al importe equivalente al nivel retributivo 5 del Convenio de Udalhitz para el presente año, manteniéndose para los años sucesivos hasta el 2011 -inclusive- los incrementos salariales en los mismos porcentajes que se pacten en

Udalhitz.

Las medidas y actuaciones que, con carácter genérico y específico, quedaron reflejadas y se adoptaron en el documento, al principio de este apartado señalado, y que trajo consecuencia de la aprobación del Acuerdo y Convenio reguladores de las condiciones de empleo del personal de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, años 2005 a 2007, se mantienen vigentes en su integridad para situaciones similares o iguales que, en su caso, pudieran producirse. En igual situación, y en las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las nuevas empresas adjudicatarias - independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector- la subrogación de los y las trabajadores/as existentes al momento de cada adjudicación.

Las propuestas que, en algunas determinadas situaciones, estaban previstas para «minimizar» en una primera fase - 2005 a 2007- y «paliar» en una segunda fase -2008 en adelante-, van a matizarse y concretarse en la creación de un número determinado y suficiente de plazas de carácter estructural, aproximadamente treinta (30), durante los años 2009 a 2011, en los Departamentos de Obras Públicas, Transportes y Urbanismo, Hacienda y Finanzas e Innovación y Promoción Económica, fundamentalmente teniendo como objetivo último, el que determinados servicios de carácter «propio» o de «propia actividad» sean realizados con personal foral.

La Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, cuando celebren contratos del sector público, recogerán en los pliegos de cláusulas administrativas, para su cumplimiento por parte de las empresas licitadoras -entre otras- las cláusulas que a continuación se señalan:

- Los criterios de valoración de ofertas para la determinación de la oferta económicamente más ventajosa, incluirán - entre otros- y siempre que dichos criterios estén vinculados directamente al objeto del contrato, características vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan las personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones a contratar.

- Asimismo, se recogerán en los pliegos de cláusulas, la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, cuya situación será acreditada por los servicios sociales públicos competentes.

- Las condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato recogerán, siempre que el objeto y la tipología contractual lo posibiliten, consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

- A tal efecto, bien los pliegos de cláusulas administrativas o el propio contrato, establecerán -para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución-, las penalidades pertinentes o la atribución de causa de resolución del contrato.

El personal trabajador de las empresas adjudicatarias-contratistas de contratos administrativos de servicios y de gestión de servicios públicos, así como de las empresas subcontratistas de dichos contratos, cuando no tenga representación legal, tendrá derecho a formular tanto a la Junta de Personal como al Comité de Empresa de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación; no siendo aplicable dicho derecho para reclamaciones de la trabajadora o del trabajador respecto de la empresa de la que depende. Cuando dichas trabajadoras o trabajadores, compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse -entre ellas y ellos- a efectos de coordinación y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral; pudiendo -en este sentido- la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de las empresas adjudicatarias-contratistas de los contratos administrativos referenciados, siempre que -una vez más- compartan de forma continuada centro de trabajo, hacer uso de los locales que la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos ponen a disposición de la Junta de Personal y Comité de Empresa.

Las Instituciones firmantes del presente Acuerdo/Convenio informarán -semestralmente-, a las Centrales Sindicales componentes, tanto de la Junta de Personal como del Comité de Empresa de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, los extremos que, a continuación se señalan, relativos a cada contrato administrativo de servicios y de gestión de servicios públicos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa adjudicataria.

- Objeto y duración del contrato.

- Lugar de ejecución del contrato.

- En su caso, número de trabajadoras y trabajadores que serán ocupados por la entidad adjudicataria-contratista en el centro de trabajo, bien sea de la Diputación Foral de Bizkaia o de cualesquiera de sus Organismos Autónomos.

- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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

1. Promoción profesional.

La Administración Foral promoverá e impulsará con medidas efectivas la promoción profesional del personal empleado. La promoción profesional no es solo una medida para desarrollar la carrera administrativa, sino que debe ir unida a la prestación de unos servicios públicos de mayor calidad para atender las demandas cada vez más exigentes de la ciudadanía.

A tal efecto se instarán las modificaciones normativa que sean precisas.

A) Promoción profesional:

- Extensión y ampliación de los concursos de provisión.

- Concursos de Méritos en determinadas Áreas, en relación con el Plan de Recursos Humanos vigentes en el momento.

- Impulso de la promoción interna (Vertical -a grupo inmediatamente superior- u horizontal -a categorías del mismo grupo de titulación-).

- Fijación de un porcentaje de reserva de plazas convocadas para la Promoción Interna en cada convocatoria, de acuerdo con las características de cada plaza, siendo de un mínimo de un 33% y un máximo de un 50%, salvo las medidas especiales derivadas del Plan de Recursos Humanos vigentes en el momento.

B) Carrera profesional:

- Implantación de un sistema de Carrera Profesional, mediante la aplicación aislada o simultánea de carreras y promociones internas horizontales y verticales - siempre y cuando se dicte la futura Ley de Empleo Público Vasco en

desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Movilidad temporal incentivada (Aplicación de la misma con carácter voluntario y a interés de los Departamentos y Organismos Autónomos Forales, estableciendo incentivos, duración máxima y criterios para la elección entre los candidatos/as).

2. Segunda actividad.

En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y durante la vigencia del mismo se constituirá una Comisión Paritaria, la cual elaborará los criterios para el acceso a la situación de segunda actividad.

Por razones de salud o rehabilitación de la persona a otro puesto (El nuevo puesto tendrá un complemento de destino y un complemento específico no superior al de origen).

Compromiso de regulación interna de la misma, a través de una Comisión Paritaria designada al efecto.

3. Incapacidad.

Al personal empleado mayor de 55 años que se le haya desestimado la declaración de incapacidad permanente total y haya agotado la vía legal ordinaria, se le posibilitará un tratamiento laboral hasta que alcance la edad de 60 años, debiendo a partir de dicha edad, adherirse a algún tipo de medidas a prever bien en el Plan de Recursos Humanos de la DFB o en un futuro Plan de Segunda Actividad.

Al personal empleado menor de 55 años con declaración de incapacidad permanente total, se le intentará la recolocación, ya sea total o parcial, en otro puesto de trabajo, siempre que exista informe médico -del órgano que lo determine- que lo avale, salvo que opte por causar baja, en cuyo caso procederá, además del seguro de invalidez actualmente existente, una indemnización de 3 anualidades -referidas éstas al precio del puesto de trabajo más la antigüedad-, siempre que no trabaje en ninguna otra actividad remunerada, a cuyos efectos se les podrá solicitar -estando obligados a aportarlos-, informes de su situación laboral respecto a la Seguridad Social y/o Hacienda.

Para el mismo caso, y para el personal del IFAS -una vez reconocida la IPT-, se procederá directamente, además de al abono del seguro de invalidez existente, a la indemnización anteriormente fijada y con los requisitos establecidos.

Al personal menor de 55 años que se le haya desestimado la declaración de incapacidad permanente total, habiéndose agotado la vía legal ordinaria, se procederá -siempre que exista un informe médico que, en base a su patología, lo aconseje- al cambio de puesto de trabajo y adscripción del mismo que posibilite una situación similar a su situación anterior.

4. Eficacia en la prestación de los servicios.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa existente, la negociación sindical, y en definitiva, el mantenimiento de unas relaciones basadas en el diálogo son elementos fundamentales en el logro de una mayor eficacia y mejora de la calidad de los servicios de la Administración.

Cuarta.-Permiso por asuntos particulares.

El personal empleado público tendrá derecho a un permiso para asuntos personales o particulares de cuarenta y dos (42) horas anuales, -cuarenta y ocho (48) horas anuales, para el personal con calendarios a tres turnos- o la parte proporcional que le corresponda, pudiéndose disfrutar las mismas, bien en jornadas completas o en horas, de conformidad con los criterios actualmente existentes; entendiéndose, finalmente, que dicho permiso absorbe, tanto la Licencia por asuntos particulares existente hasta la finalización del año 2007, como el Permiso por asuntos particulares que establece el Estatuto Básico del Empleado Público.

El disfrute de dicho permiso para el personal que cuenta con Calendarios Especiales, podrá serlo libremente -conjunta o separadamente-, con el requisito de solicitarlos con 20 días de antelación, no pudiendo ser disfrutadas simultáneamente por más del 50% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente que preste servicio en cada uno de los tipos de trabajo establecidos en la Unidad.

Quinta.-Adecuaciones normativas al Convenio.

A) Renuncia Incentivada:

Establecimiento de un cambio normativo en el articulado correspondiente del Decreto Foral regulador del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Bizkaia respecto de la Renuncia Incentivada a que hace referencia el artículo 95.

B) Incapacidades:

Para realizar todas las cuestiones recogidas en la disposición transitoria tercera, apartado 3 (Incapacidad), será necesario establecer un cambio normativo, bien en el articulado correspondiente del Decreto regulador del Plan de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Bizkaia, bien en un futuro Plan de Segunda Actividad.

Elaboración de un Plan de Empleo en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos -excluido el IFAS-, para la reasignación de efectivos o la aplicación de otras medidas por razones de salud y/o edad, a iniciar durante el año 2008, referido al sistema de recolocaciones y puestos de trabajo que, con ocasión de características personales, estado biológico o por discapacidad física, psíquica o sensorial, sean necesarias.

Asimismo, el Instituto Foral de Asistencia Social, elaborará -dentro del ámbito temporal del Convenio-, un Plan dirigido a elevar el nivel de protección de seguridad y salud del personal en el trabajo, que aborde bien la reasignación de efectivos por razones de salud, o bien la adopción de otro tipo de fórmulas que posibiliten un encaje -en beneficio de la salud- a las trabajadoras y los trabajadores con calendarios especiales, entre otras.

C) Medidas de impulso a la profesionalización y cualificación del personal:

Elaboración de un Plan de reordenación de los recursos humanos existentes en el IFAS, a iniciar dentro del último trimestre del año 2008, que aborde los procesos de promoción interna, concursos de traslados y ofertas de empleo público necesarios; teniendo como premisas previas, la puesta en marcha de determinados procesos selectivos preacordados en la oferta de empleo público del año 2006, y en concreto la de camareras-limpiadoras; colectivo éste que, en ningún momento, «convivirá», en centros forales para la prestación de un mismo servicio, con personal externo. La comisión que para la elaboración de dicho plan se conforme al respecto, estará constituido tanto por la representación de la parte institucional como por la social, procurándose -con carácter general- y debido a los antecedentes en dicho asunto y a la importancia del proceso a abordar, que las decisiones a adoptar vengan soportadas por acuerdos sólidos y -preferentemente- mayoritarios.

Al mismo tiempo, y de cara a las consecuencias prácticas a adoptar en el futuro, se va a considerar que el servicio de cocina, prestado a través de las y los cocineras/os -empleadas/os de hogar, sea un servicio de atención directa y propio.

Plan de mejora de la gestión de Bolsas de Trabajo en el IFAS, facilitando de una forma progresiva el acceso vía Internet a las interesadas e interesados en la misma.

D) Salud y prevención de riesgos:

Elaboración de un Protocolo de actuación general en caso de agresiones al personal empleado público.

E) Igualdad y derechos ciudadanos:

1 Políticas de Género:

- Elaboración de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, para el período 2008-2011.

2. Derechos Ciudadanos:

- Elaboración de un Código de Conducta para todo el personal empleado público, en el que se recojan los deberes, principios éticos y principios de conducta contemplados en el EBEP.

F) Mejora de los servicios públicos:

Elaboración de un «Plan de mejora permanente de determinados servicios que se prestan a la ciudadanía, en relación con la accesibilidad y ampliación de los mismos», adoptando medidas concretas para la atención de dichos servicios, racionalizando la jornada y el horario laboral del personal que preste los mismos, para una conciliación efectiva de la vida familiar y laboral; recogiendo en el mismo, requisitos y alcance en relación con conceptos como la dedicación y la disponibilidad, entre otros.

G) Euskera:

Elaboración de un Plan de Normalización de Uso del Euskera para el periodo 2008-2011.

Puesta en funcionamiento del uso del Euskara y de reciclaje en el IFAS.

H) Otras:

Adaptación a los textos respecto de materias tales como, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, Licencias y Permisos (exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, lactancia en parto múltiple, nacimiento de hijos prematuros o por cualquier causa deban permanecer hospitalizados, cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación, etc), Salud y Prevención de Riesgos (integración de la actividad preventiva en la empresa,.) o derechos Sindicales (funciones de los órganos de representación, garantías de los miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa -entre otros-, responsabilidad disciplinaria del personal laboral), Políticas de Género (materias aprobadas con anterioridad, .), Jubilación Parcial y Contrato Relevo y, en los años 2009 a 2011 los Anexos retributivos.

ANEXO I.

CATEGORÍAS LABORALES EN LA DFB.

Equivalencia .

Categorías laborales existentes a otras categorías.

Técnico/a Superior Técnico/a de Administración General, Letrado/a Asesor/a, Licenciados/as en Derecho.

Encargado/a Administrativo/a Administrativo/a.

Administrativo/a Administrativo/a.

Oficial Administrativo/a de Primera Administrativo/a.

Auxiliar Administrativo/a Auxiliar Administrativo/a.

Oficial Administrativo/a de Segunda Auxiliar Administrativo/a.

Arquitecto/a Arquitecto/a.

Asistente/a Social Asistente/a Social.

Ayudante Técnico Sanitario Ayudante Técnico Sanitario.

Técnicos/as Medios/as de Gestión Técnicos/as Medios/as de Gestión.

Encargado/a de Topografía Ingeniero/a Técnico/a Topógrafo/a.

Delineante Superior Delineante.

Delineantes Projectistas Delineante.

Técnico/a Auxiliar Topógrafo/a Delineante.

Adjunto/a Recaudador Técnico/a Medio/a de Gestión Administrativa Financiera .

Equivalencia .

Categorías laborales existentes a otras categorías.

Agente Ejecutivo Técnico/a Medio/a de Gestión Administrativa Financiera .

Ayudante Agente Ejecutivo Administrativo/a.

Encargado/a de Centro Social Administrativo/a.

Encargado/a de Obras Públicas Delineante.

Técnico/a de Laboratorio Delineante.

Técnico/a Práctico/a .

C.V. Obras Delineante.

Auxiliar Técnico/a Obras Públicas Delineante.

Auxiliar Oficina de Primera Auxiliar .

Auxiliar Oficina de Segunda Auxiliar .

Auxiliar Psiquiátrico/a Auxiliar .

Conductor/a Conductor/a.

Delineante de Segunda Delineante F.P.I.

Operador/a Maquinaria Pesada Conductor/a o Auxiliar Vigilancia de Carreteras.

Práctico/a de Topografía Delineante.

Técnico/a Práctico/a Delineante.

Telefonista Telefonista.

Auxiliar de Vigilancia Guarda Forestal o Capataz Forestal .

Celador/a Guarda Forestal o Capataz Forestal .

Encargado/a General de Sondeos Delineante F.P.I.

Especialista Oficios Cualquier rama de F.P.I.

Mozo/a Peón/Peona, Operario.

Ayudante de Topografía Peón/Peona, Operario.

Conductor/a de Segunda Peón/Peona, Operario.

Limpiador/a Limpiador/a, Personal de Servicios.

Peón/Peona Especializado/a Peón/Peona, Operario.

Vigilante Subalterno, Personal de Servicios .

ANEXO II.

RETRIBUCIÓN POR EQUIPARACIÓN.

Colectivo Diputación Foral de Bizkaia.

Tabla de retribución por equiparación para el año 2008 .

Grupo PT NR ND DE % RET TUR % N Y F Equiparación.

1 30 30 20 N 0 0 0,00 ¢.

1 29 29 20 N 0 0 171 18 ¢

1 28 28 30 N 0 0 458,48 ₺.
1 28 28 20 N 0 0 246,30 ₺.
1 27 27 29 N 0 0 561,76 ₺.
1 27 27 20 N 0 0 380,16 ₺.
1 27 27 15 N 0 0 279,27 ₺.
1 27 26 20 N 0 0 622,66 ₺.
1 26 26 30 N 0 0 673,00 ₺.
1 26 26 25 N 0 0 577,94 ₺.
1 26 26 20 N 0 0 482,87 ₺.
1 26 26 15 N 0 0 387,80 ₺.
1 26 25 20 N 0 0 725,38 ₺.
1 25 25 30 N 0 0 809,41 ₺.
1 25 25 20 N 0 0 627,44 ₺.
1 25 25 15 N 0 0 536,46 ₺.
1 25 25 0 N 0 0 263,50 ₺.
1 25 25 0 S 0 0 462,80 ₺.
1 25 24 15 N 0 0 633,49 ₺.
1 25 24 0 N 0 0 360,54 ₺.
1 24 24 15 N 0 0 435,46 ₺.
1 24 24 0 N 0 0 188,34 ₺.
2 26 26 20 N 0 0 482,87 ₺.
2 25 25 15 N 0 0 536,46 ₺.
2 25 24 15 N 0 0 633,49 ₺.
2 24 24 15 N 0 0 435,46 ₺.
2 24 23 20 N 0 4,90% 703,58 ₺.
2 24 23 15 N 0 0 540,51 ₺.
2 24 23 0 N 0 0 293,39 ₺.
2 23 23 20 N 0 0 485,62 ₺.
2 23 23 15 N 0 0 408,98 ₺.
2 23 23 0 N 0 0 179,00 ₺.
2 23 22 15 N 0 0 506,01 ₺.
2 23 22 0 N 0 0 276,04 ₺.
2 23 22 0 S 0 0 475,35 ₺.
2 22 22 15 N 0 0 412,37 ₺.
2 22 22 0 N 0 0 194,62 ₺.
2 22 21 20 N 0 0 581,90 ₺.
2 22 21 15 N 0 0 509,32 ₺.
2 22 21 0 N 0 0 291,57 ₺.
2 21 21 20 N 0 0 457,09 ₺.
2 21 21 15 N 0 0 389,71 ₺.
2 21 20 0 N 0 0 268,39 ₺.
Grupo PT NR ND DE % RET TUR % N Y F Equiparación.
2 20 20 15 N 0 0 373,32 ₺.
2 20 20 0 N 0 0 183,85 ₺.
2 20 19 15 N 0 0 438,02 ₺.
2 20 19 0 N 0 0 248,55 ₺.
3 23 22 20 N 0 5,26% 663,36 ₺.
3 22 20 20 N 0 6,16% 752,11 ₺.
3 21 21 15 N 0 0 389,71 ₺.
3 21 20 15 N 0 0 470,54 ₺.
3 21 20 0 N 0 0 268,39 ₺.
3 21 19 12 N 0 0 494,81 ₺.
3 20 20 30 N 0 0 562,79 ₺.
3 20 20 15 N 0 0 373,32 ₺.
3 20 20 0 N 0 0 183,85 ₺.
3 20 19 20 N 0 0 501,18 ₺.
3 20 19 15 N 0 0 438,02 ₺.
3 20 18 0 N 10 11,69% 587,24 ₺.
3 19 19 29 N 0 0 520,35 ₺.
3 19 19 20 N 0 0 413,27 ₺.
3 19 19 15 N 0 0 353,77 ₺.
3 19 19 0 N 0 0 175,29 ₺.
3 19 18 20 N 0 0 477,93 ₺.
3 19 18 15 N 0 0 418,43 ₺.
3 19 18 0 N 0 0 239,95 ₺.
3 18 18 20 N 0 0 413,03 ₺.
3 18 18 15 N 0 0 356,24 ₺.
3 18 18 15 N 0 4,94% 412,02 ₺.
3 18 18 0 N 7 0 265,37 ₺.
3 18 18 0 N 0 0 185,86 ₺.
3 18 17 30 N 0 10,76% 705,55 ₺.
3 18 17 15 N 0 4,92% 468,82 ₺.
3 18 17 15 N 0 0 412,92 ₺.
3 18 17 0 N 0 0 242,56 ₺.
3 18 17 0 N 10 8,01% 646,40 ₺.
3 18 17 0 S 0 0 441,86 ₺.
3 18 16 0 N 0 0 299,09 ₺.
3 17 17 20 N 0 0 404,81 ₺

3 17 17 0 N 0 0 188,47 ¢.
3 17 16 15 N 0 0 407,27 ¢.
3 17 16 0 N 0 0 245,01 ¢.
3 16 16 30 N 0 0 510,03 ¢.
3 16 15 0 N 0 0 255,85 ¢.
4 21 18 0 N 0 10,71% 542,04 ¢.
4 19 17 20 N 0 0 534,62 ¢.
4 19 16 0 N 0 12,13% 497,48 ¢.
4 17 17 15 N 0 5,32% 408,25 ¢.
4 17 16 15 N 0 0 407,27 ¢.
4 16 16 30 N 0 0 510,03 ¢.
4 16 16 20 N 0 0 406,44 ¢.
4 16 15 30 N 0 10,79% 678,46 ¢.
4 16 15 20 N 0 0 463,03 ¢.
4 16 15 15 N 0 5,55% 468,76 ¢.
4 16 15 15 N 0 0 411,24 ¢.
4 16 15 0 N 0 0 255,85 ¢.
4 16 15 0 S 10 8,04% 642,00 ¢.
4 16 15 0 S 0 0 455,16 ¢.
4 16 14 0 N 0 0 312,39 ¢.
4 15 14 24 N 0 0 504,27 ¢.
4 15 14 15 N 0 0 415,15 ¢.
4 15 14 0 N 0 0 266,62 ¢.
4 15 13 20 N 0 0 521,29 ¢.
4 15 13 0 N 0 0 323,25 ¢.
4 15 12 0 S 10 7,47% 752,04 ¢.
4 14 14 0 S 0 0 429,51 ¢.
4 14 13 15 N 0 0 429,89 ¢.
4 14 13 15 N 0 19,69% 617,64 ¢.
4 14 13 0 S 0 0 486,14 ¢.
4 14 13 0 N 7 0 353,59 ¢.
4 14 13 0 N 0 0 286,84 ¢.
4 14 12 20 N 0 0 534,10 ¢.
4 14 12 0 N 0 0 343,35 ¢.
4 14 12 0 S 0 0 542,65 ¢.
4 13 13 0 N 7 0 321,61 ¢.
4 12 12 0 N 0 0 283,58 ¢.
4 12 12 0 N 7 0 346,16 ¢.
5 14 13 15 N 0 5,31% 480,53 ¢.
5 14 13 0 N 0 0 286,84 ¢.
5 14 12 0 N 0 0 343,35 ¢.
5 13 12 0 N 0 0 313,46 ¢.
5 12 11 0 N 0 0 340,21 ¢.
5 12 11 0 S 0 0 539,51 ¢.
5 11 11 20 N 0 0 483,14 ¢.
5 11 11 15 N 0 5,28% 485,54 ¢.
5 11 11 15 N 0 6,28% 494,16 ¢.
5 11 11 15 N 0 0 439,94 ¢.
5 11 11 0 N 7 0 370,81 ¢.
5 11 11 0 N 0 0 310,32 ¢.
5 11 11 0 N 7 9,60% 453,73 ¢.
5 11 11 0 N 0 23,72% 515,24 ¢.
5 11 11 0 N 7 7,54% 435,94 ¢.
5 11 11 0 S 0 0 509,62 ¢.
5 11 11 0 N 10 19,34% 563,88 ¢.

ANEXO III.

PRODUCTIVIDAD.

Colectivo Diputación Foral de Bizkaia.

Puestos sin dedicación.

NR Prod.

25 639,70 ¢ .
24 580,20 ¢ .
23 540,16 ¢ .
22 511,38 ¢ .
21 475,83 ¢ .
20 445,34 ¢ .
19 419,73 ¢ .
18 400,61 ¢ .
17 381,59 ¢ .
16 366,40 ¢ .
15 349,94 ¢ .
14 336,80 ¢ .
13 325,54 ¢ .
12 314,50 ¢ .
11 303,68 ¢ .

Puestos con dedicación.

NR Prod.

30 1 021.57 ¢

29 965,97 ¤ .
28 894,92 ¤ .
27 849,43 ¤ .
26 799,07 ¤ .
25 762,87 ¤ .
24 663,84 ¤ .
23 617,99 ¤ .
22 585,08 ¤ .
21 543,38 ¤ .
20 509,46 ¤ .
19 480,13 ¤ .
18 458,27 ¤ .
11 347,54 ¤ .

Excepciones que no están incluidas en alguna de las anteriores tablas:

PT Prod.

1018 730,86 ¤ .
1057 863,42 ¤ .
1073 732,08 ¤ .
1102 732,08 ¤ .
1125 815,28 ¤ .
1135 910,89 ¤ .
1214 732,08 ¤ .
1242 732,08 ¤ .
1262 732,08 ¤ .
1266 766,89 ¤ .
1291 732,08 ¤ .
1336 638,48 ¤ .
1341 766,89 ¤ .
1384 638,48 ¤ .
1412 796,02 ¤ .
1436 796,02 ¤ .
1453 730,86 ¤ .
1522 824,46 ¤ .
1523 846,38 ¤ .
1547 732,08 ¤ .
1554 732,08 ¤ .
1556 732,08 ¤ .
1558 732,08 ¤ .
1588 766,89 ¤ .
1610 966,73 ¤ .
1662 796,02 ¤ .
1706 732,08 ¤ .
1719 766,89 ¤ .
1728 638,48 ¤ .
1732 732,08 ¤ .
1744 846,38 ¤ .
1762 732,08 ¤ .
1769 831,24 ¤ .
1830 732,08 ¤ .

PT Prod.

1845 732,08 ¤ .
1847 815,28 ¤ .
1850 732,08 ¤ .
1854 732,08 ¤ .
1874 732,08 ¤ .
1884 732,08 ¤ .
1886 730,86 ¤ .
1907 732,08 ¤ .
1930 766,89 ¤ .
1945 796,02 ¤ .
1957 638,48 ¤ .
1960 638,48 ¤ .
1962 766,89 ¤ .
1963 707,15 ¤ .
2039 583,86 ¤ .
2074 538,94 ¤ .
2075 583,86 ¤ .
2095 510,17 ¤ .
2105 566,19 ¤ .
2147 473,95 ¤ .
2157 608,43 ¤ .
2175 510,17 ¤ .
2184 616,77 ¤ .
2189 510,17 ¤ .
2194 444,52 ¤ .
2333 732,08 ¤ .
2425 538,94 ¤ .
2437 510 17 ¤ .

2444 583,86 ¤ .
2478 616,77 ¤ .
2479 444,52 ¤ .
2491 510,17 ¤ .
2494 510,17 ¤ .
2502 616,77 ¤ .
2509 717,70 ¤ .
2531 508,65 ¤ .
2546 508,65 ¤ .
2583 583,86 ¤ .
2590 510,17 ¤ .
2595 732,08 ¤ .
2602 606,40 ¤ .
2639 583,86 ¤ .
2643 662,51 ¤ .
2663 730,86 ¤ .
2711 508,65 ¤ .
2717 578,88 ¤ .
2752 510,17 ¤ .
2784 643,94 ¤ .
2867 510,17 ¤ .
2910 510,17 ¤ .
2911 616,77 ¤ .
2912 473,95 ¤ .
2928 510,17 ¤ .
2954 508,65 ¤ .
2977 510,17 ¤ .
2981 510,17 ¤ .
3009 473,95 ¤ .
3011 479,32 ¤ .
3021 457,56 ¤ .
3029 637,66 ¤ .
3041 399,90 ¤ .
3106 454,81 ¤ .
3117 536,51 ¤ .
3118 536,51 ¤ .
3122 479,32 ¤ .
3140 508,65 ¤ .
3173 470,58 ¤ .
3274 399,90 ¤ .
3283 418,92 ¤ .
3290 477,49 ¤ .
3334 508,65 ¤ .
3338 508,65 ¤ .
3345 557,41 ¤ .
3348 467,35 ¤ .
3349 399,90 ¤ .
3411 573,59 ¤ .
3440 418,92 ¤ .
3476 418,92 ¤ .
3483 542,36 ¤ .
3535 399,90 ¤ .
3540 476,85 ¤ .
3596 500,27 ¤ .
3607 530,02 ¤ .
PT Prod.
3635 364,68 ¤ .
3645 508,65 ¤ .
3650 477,49 ¤ .
3660 477,62 ¤ .
3669 399,19 ¤ .
3670 536,46 ¤ .
3673 399,19 ¤ .
3674 399,19 ¤ .
3755 435,80 ¤ .
3758 418,92 ¤ .
3759 670,03 ¤ .
3793 427,52 ¤ .
3810 508,65 ¤ .
3833 499,46 ¤ .
3982 527,87 ¤ .
4007 466,33 ¤ .
4010 364,68 ¤ .
4016 358,04 ¤ .
4017 399,29 ¤ .
4028 521,16 ¤ .
4032 335,44 ¤ .
4033 335,44 ¤ .

4066 435,80 ¤ .
4072 363,97 ¤ .
4271 335,68 ¤ .
4324 398,75 ¤ .
4346 335,44 ¤ .
4360 364,68 ¤ .
4404 383,86 ¤ .
4410 447,41 ¤ .
4413 348,48 ¤ .
4414 348,48 ¤ .
4415 417,27 ¤ .
4419 335,44 ¤ .
4431 455,98 ¤ .
4432 436,74 ¤ .
4452 398,75 ¤ .
4460 473,05 ¤ .
4461 495,37 ¤ .
4571 434,80 ¤ .
4594 347,22 ¤ .
4605 432,13 ¤ .
4609 402,90 ¤ .
4612 402,19 ¤ .
4620 348,48 ¤ .
4626 335,44 ¤ .
4632 507,71 ¤ .
4651 347,77 ¤ .
4652 334,73 ¤ .
4667 364,68 ¤ .
4700 470,58 ¤ .
4721 364,68 ¤ .
4724 364,68 ¤ .
4735 364,68 ¤ .
4743 428,91 ¤ .
4746 348,48 ¤ .
4754 466,33 ¤ .
4771 364,68 ¤ .
4831 335,68 ¤ .
4834 403,61 ¤ .
4842 414,79 ¤ .
4869 498,74 ¤ .
4870 435,52 ¤ .
4873 347,22 ¤ .
5012 401,33 ¤ .
5022 365,90 ¤ .
5031 324,62 ¤ .
5042 362,98 ¤ .
5052 346,19 ¤ .
5060 381,24 ¤ .
5477 335,44 ¤ .
5524 313,79 ¤ .
5537 362,17 ¤ .
5613 371,13 ¤ .
5720 335,44 ¤ .
5747 324,15 ¤ .
5806 352,21 ¤ .
5866 334,73 ¤ .
5891 373,03 ¤ .
5895 389,49 ¤ .
5912 313,79 ¤ .