

Administración Autónoma del País Vasco - Anuncios

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2007, 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 el personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia con Código número 4804113.

Antecedentes.

1. Con fecha 6 de julio de 2007 y ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia, suscrito el 30 de mayo de 2007, 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 2007 al 31 de diciembre de 2007.

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 del personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia.
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 23 de agosto de 2007.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez.

CONVENIO 2007 .

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.

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 2007 y abarcando su periodo de vigencia hasta su denuncia por las partes o sustitución por otro.

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 diálogo 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 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. La reducción de la jornada se realizará en jornadas completas.

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

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 período 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 I BIS.

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.

Respecto a los casos de flexibilidad en la salida, y debido a la diversidad de calendarios existentes, los mismos serán analizados puntualmente.

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, dándose 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 II.

DESCANSOS Y FIESTAS.

Artículo 22 .

Los y las empleados/as en situación administrativa de servicio activo pleno tendrán derecho a un período 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 III.

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.

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 dos períodos de al menos 5 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el período solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, y sin perjuicio de la reserva de 6 días laborables 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 la 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 período 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 período.

Artículo 32 .

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, 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 período 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.
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 III BIS.

Artículo 36.-Días de libranza adicional.

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

- Por 15 años de servicio, 1 día de libranza.
- Por 18 años de servicio, 2 días de libranza.
- Por 24 años de servicio, 3 días de libranza.
- Por 27 años de servicio, 4 días de libranza.
- Por 30 años de servicio, 5 días de libranza.
- Por 33 años de servicio, 6 días de libranza.
- Por 36 años de servicio, 7 días de libranza.
- Por 39 años de servicio, 8 días de libranza.
- Por 42 años de servicio, 9 días de libranza.
- Por 45 años de servicio, 10 días de libranza.
- Por 48 años de servicio, 11 días de libranza.
- Por 51 años de servicio, 12 días de libranza.

CAPÍTULO IV.

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 80 horas anuales.

2. La realización de servicios extraordinarios será voluntaria para el personal laboral, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros u 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 V.

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 natural.
 - Paternidad.
 - Adopción o acogimiento.
 - Matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - 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 médico.
- f) Por realización de estudios 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) Por asuntos propios.
- c) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- d) Licencia retribuida extraordinaria.

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 funcionario, 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 simultanarse 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, 54 y 60 de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Artículo 47 .

Transcurrido el período 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 cuáles 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 48 bis.-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 49.-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.

En caso de parto múltiple la ampliación de la licencia por el/la segundo/a hijo/a será de 20 días.

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.

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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud, pero 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 50.-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 50 bis.-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. 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.

Artículo 51.-Licencia por adopción o acogimiento .

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

En el supuesto de adopción en el extranjero, 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 período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

Artículo 52.-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 disfrutar 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 53.-Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1. La licencia a que tiene derecho el personal laboral por este concepto contiene los siguientes períodos 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 funcionario tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período 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 períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del personal laboral.

Artículo 53 bis.-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.

1. 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.

2. 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 54.-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 seis años o a una persona con disminución física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

2. 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 6 y 11 años -ambos incluidos-, podrá reducir la jornada ordinaria de trabajo en un quinto (1/5), en un tercio (1/3) o en la mitad (1/2) 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. La reducción de un quinto (1/5) de la jornada ordinaria a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, se hará extensiva, en idénticas condiciones, para el personal que por, razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un/a niño/a menor de 6 años o, por razones de convivencia, tenga a su cargo persona con discapacidad, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida o, familiar que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo.

Artículo 55.-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 56.-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 funcionario 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 57.-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 11/1985, 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 11/1985, 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 veinte (20) 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 Ayuntamientos 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 liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Entidad Local en la que preste sus servicios la correspondiente comunicación, a la que acompañará:

1) 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 .

2) 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 58.-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 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.

Artículo 59.-Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

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 60.-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 registrará por lo aprobado en el Calendario General de la Diputación Foral de Bizkaia.

Artículo 61.-Licencia por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.

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

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

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

4. 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.

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

Artículo 62.-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 tendría derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros y vendría 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 62 bis.-Licencia retribuida extraordinaria.

La Diputación Foral de Bizkaia o cualquiera de sus OO.AA. podrán conceder licencias retribuidas extraordinarias, por no prestar servicio efectivo un trabajador o trabajadora acogido a un contrato a tiempo parcial vinculado a un contrato de relevo, y así lo solicite.

La duración de la licencia retribuida extraordinaria será hasta la expiración del contrato, la cual se producirá al alcanzar el personal laboral la edad de jubilación reglamentaria ordinaria (65 años) o se acoja a la jubilación a los 64 años prevista en el Real Decreto 1194/1985 o a cualquier otra jubilación que legalmente pueda corresponderle, o cuando por cualquier circunstancia legal el contrato haya de considerarse extinguido.

Durante la duración de la licencia retribuida extraordinaria se continuarán produciendo todos los efectos de dicho contrato de trabajo. De este modo, el personal laboral percibirá la retribución convenida para el contrato a tiempo parcial con sus actualizaciones correspondientes, y disfrutará de los derechos sociales que puedan corresponderle según la normativa vigente en la Administración. La Diputación u Organismo Autónomo correspondiente efectuará en su retribución las retenciones ordinarias y le mantendrá en alta en la Seguridad Social.

El disfrute de esta licencia es incompatible con la realización de ninguna clase de actividad por cuenta ajena o propia con ánimo de lucro en la parte de su jornada correspondiente a la misma y, en cualquier caso, se encontrará sujeto a la normativa sobre incompatibilidades.

La situación que se crea solamente podrá quedar sin efecto por libre acuerdo entre el personal laboral y la Diputación u Organismo Autónomo correspondiente.

CAPÍTULO V BIS.

OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Artículo 63.-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.

Artículo 64.-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 65.-Otras.

Licencia de hasta cuatro (4) días 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.

Reducción de Jornada por Enfermedad Propia y otros.

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.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, 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.

TÍTULO SEGUNDO.

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL.

CAPÍTULO I

RÉGIMEN GENERAL.

Sección Primera

Normas Comunes.

Artículo 66 .

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 67 .

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 68 .

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 cuáles regularán mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles.

Artículo 69 .

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 70.-Conceptos retributivos e indemnizatorios.

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 71.-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 depositaría 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 72 .

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 73.-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 74.-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 75.-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 76 .

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 77.-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 78.-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 79.-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 80.-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 período 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 2.^a.

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

Artículo 81.-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 82.-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 83.-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 84.-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.

CAPÍTULO II.

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL DURANTE EL EJERCICIO 2006 .

Artículo 85.-Fijación retributiva.

1. En cualquier caso, las retribuciones íntegras del personal laboral atenderán a lo establecido por la Norma Foral de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para 2007.
2. La cuantía de las retribuciones básicas (sueldos, trienios y pagas extraordinarias) serán idénticas a las del personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia.
3. La cuantía de los complementos de destino será idéntica a las del personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia que ocupen puestos del mismo nivel.
4. El complemento específico será el fijado en las correspondientes relaciones de Puestos de Trabajo.
5. Las retribuciones en el año 2007 se incrementarán respecto de las retribuciones del año 2006 (efectuada la consolidación prevista de la productividad de dicho año), en un 2%, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias -de carácter invariable-, como son el complemento de destino y el complemento específico. Con independencia de lo anterior, las dos pagas extraordinarias durante el año 2007 serán, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo y trienios y un 100% del complemento de destino mensual de cada empleado/a. Adicionalmente a lo previsto anteriormente, la masa salarial del personal laboral experimentará un incremento del 1 por 100 que se destinará al aumento del complemento específico con el objeto de lograr, progresivamente en sucesivos ejercicios, una acomodación de tales complementos que permita su percepción en 14 pagas al año, doce ordinarias y dos adicionales en los meses de junio y diciembre.

Durante el año 2007, se reservará para el abono de la productividad una cantidad que no supere el 1,70% de la masa salarial cuyo abono se realizará mediante el sistema de evaluación del rendimiento que corresponda en el ejercicio 2007.

Pasará a formar parte de la bolsa para el abono del concepto de productividad el resultante de la cantidad de porcentaje de incremento en que supere el IPC del 2006 al del 2005, cuyo abono se realizará en una paga única vinculada al diferencial referido.

En tal sentido, la productividad individualizada que como máximo corresponda se incorpora como anexo 1, a la que se añadirá la de la paga única que se incorpora como anexo 2.

TÍTULO TERCERO.

JUBILACIÓN, PRÉSTAMOS AL CONSUMO Y SEGUROS.

Artículo 86 .

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 86 bis.

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 87.-Prima por jubilación voluntaria.

1. El personal laboral de la Diputación Foral y de sus Organismos Autónomos tendrá derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el número siguiente, 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 en años y meses, redondeada en exceso.

2. La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses completos -entre año y año- dicha retribución:

Edad N.o de mensualidades.

60 años 21 .

61 años 17 .

62 años 12 .

63 años 9 .

64 años 6 .

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación a la edad de jubilación forzosa, la prima será de 21 mensualidades de retribuciones íntegras brutas.

3. 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 88.-Préstamos de consumo.

Los y las trabajadores/as podrán recibir 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 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 1.800 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 210.354,23 euros: 10 mensualidades.

- Hasta 222.374,47 euros: 9 mensualidades.

- Hasta 234.394,72 euros: 8 mensualidades.

- Hasta 246.414,96 euros: 7 mensualidades.

- Hasta 258.435,20 euros: 6 mensualidades.

- Hasta 270.455,44 euros: 5 mensualidades.

- Hasta 282.475,68 euros: 4 mensualidades.

- A partir de 282.475,68 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 conceptos.

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

Plazo de devolución (meses).

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 .

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.

Artículo 89.-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 47.000 euros.

3. Cuando el fallecimiento o la incapacidad permanente absoluta se produzca por accidente se duplicará el capital asegurado.

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.

TÍTULO CUARTO.

DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.

CAPÍTULO I.

SELECCIÓN DE PERSONAL.

Artículo 90 .

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.

Artículo 91 .

La Administración Foral interesada no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso (salvo justificación razonada y 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.

CAPITULO II.

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 92 .

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

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.

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.

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.

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

Artículo 93 .

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

Artículo 94 .

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, y

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».

Artículo 95 .

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 III.

FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Artículo 96 .

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 IV de este Título.

CAPÍTULO IV.

FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.

Artículo 97 .

El personal laboral podrá acceder, mediante promoción interna a categorías del grupo inmediatamente superior al que pertenezca, o del mismo Grupo. A estos efectos la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos reservarán, como mínimo, de las plazas de carácter laboral de la oferta pública de empleo, una de cada tres vacantes de cada grupo de clasificación en el correspondiente cómputo anual.

Artículo 98 .

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.

Artículo 99 .

El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de Oposición o 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.

Artículo 100 .

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.

TÍTULO QUINTO.

SALUD DE LAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN Y LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS.

CAPÍTULO I.

DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 101-Derechos y obligaciones.

Se designarán Comités de Seguridad y Salud con la finalidad de proporcionar una eficaz protección en materia

de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

1. La Administración Local, 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 102.-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, promoviéndose 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 103.-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 104.-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.

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 105.-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 106 .

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 107 .

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 108 .

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 II.

ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PESOS GRANDES

Artículo 109.-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 110.-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 111.-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 112.-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 113 .

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 114 .

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 115 .

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas. 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 sillas...) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad...) de los mismos.
3. Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico.
4. En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y previo informe del Comité de Seguridad y Salud, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre 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 planing de realización.

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

CAPÍTULO III.

Artículo 116.-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 funcionarias, 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.

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 117 .

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 118 .

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 119 .

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 120 .

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.

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.

Sección Primera.

Configuración y ámbito de la Acción Sindical.

Artículo 121 .

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 122 .

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 123 .

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 124 .

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 125 .

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.

Sección Tercera.

Afiliados de las Secciones Sindicales.

Artículo 126 .

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 127 .

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 128 .

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 129 .

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 130 .

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, facultad, capacidad y competencias.

Artículo 131.-Garantías y facultades.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías señaladas para los delegados y delegadas sindicales en el artículo 122 del presente Convenio.

CAPÍTULO IV.

DEL DERECHO DE REUNIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 132 .

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 133 .

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 134 .

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 135 .

1. 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 136 .

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 137

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 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/lal 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 E Grupo D Grupo C Grupo B Grupo A.

Festivos 6,96 8,23 9,07 11,01 13,44 .

Nocturnos 3,48 4,11 4,53 5,51 6,72 .

Experiencia 14,44 13,61 12,31 7,76 9,06 .

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 períodos 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.

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.-Funcionarización del personal laboral, Contratación temporal, Reconocimiento de Compatibilidad y Medidas en favor de la creación y reparto del empleo, y Resolución de conflictos.

1. 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, en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, se promoverán los procesos de funcionarización que correspondan con arreglo a la Ley 6/89, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

2. 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 a lista correspondiente que podrá ser facilitada según la debida colaboración administrativa.

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.

3. Reconocimiento de compatibilidad y medidas en favor de la creación y reparto del empleo

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

c) 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.

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, conforme a lo establecido en el artículo 86.

Asimismo se adecuará el texto del Plan para establecer la carencia necesaria en servicio activo para poder acogerse al mismo, así como establecer adecuadamente las incompatibilidades entre incapacidades absolutas y medidas del Plan.

d) 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.

La Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, se comprometen a que en el plazo de 3 años, a partir de la firma del presente Convenio, se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar este porcentaje máximo.

4. Sistemas 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 Acuerdo.

b) Los sindicatos firmantes se comprometen a participar como coadyuvantes en los pleitos que tengan como objeto el propio Acuerdo 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 Acuerdo 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 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.

Reducción de la tasa media de absentismo al final del año 2007, mediante la implantación de medidas correctoras en relación con sus principales causas.

A tal efecto, se procederá a un estudio de las causas y extensión del absentismo laboral, así como sobre las medidas que puedan aplicarse, poniendo las mismas en conocimiento de la representación social, para su análisis y consenso por ambas partes firmantes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

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

En aras a procurar la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los servicios públicos, las consecuencias que para los y las empleados/as pudieran tener, en sus condiciones de trabajo, por medidas de ajuste de plantillas y de reorganización de efectivos, en aplicación de los criterios del Consejo Vasco de Finanzas, o por la adjudicación de la gestión de servicios a otros Entes Públicos o Privados, o como consecuencia de los Planes de Empleo y otros que se adopten, serán puestas previamente en conocimiento y negociadas con la representación del personal.

Mantenimiento y mejora de los servicios públicos.

La Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos se comprometen a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.

En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las empresas subcontratistas.

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.

Asimismo, se pondrán en marcha las conclusiones que se hayan extraído del «Análisis y Estudio de la calidad del empleo existente en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos» a realizar durante el año 2005, las cuáles son las siguientes:

- Genéricamente:

a) Limitar las contrataciones externas de servicios propios, procurando fiar el tipo de actividades que pueden

ser objeto de las mismas.

b) Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respecto a las subcontratistas, conforme a lo previsto en los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos y Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

c) Velar por el cumplimiento de la normativa legal, especialmente, en la cesión ilegal de trabajadoras y trabajadoras.

d) Garantizar los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras de las contratistas y subcontratistas, así como las retribuciones mínimas establecidas en los convenios del sector.

e) Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas -entre otras- al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la subrogación del personal por parte de las empresas contratistas.

- Específicamente:

a) No prorrogar la contratación de ciertos servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.

b) Los contratos de inserción que -en su caso- se celebren por las Instituciones señaladas tendrán como retribuciones mínimas, las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

c) Reducción en la subcontratación de personal por parte de las Sociedades Públicas Forales, evitando al mismo tiempo que, dicho personal con carácter periódico y estable, pueda desarrollar su labor en los locales y dependencias de las Instituciones referenciadas.

d) No se destinará personal de Sociedades Públicas Forales para la realización de tareas habituales de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

Segunda.-Formación continua.

Se acuerda poner en marcha el Acuerdo firmado en Gasteiz el 1 de julio de 1997, a la vez que manifestamos nuestra voluntad de instar a la Administración del estado la transferencia de competencia y dotación presupuestaria que corresponda para la Financiación de los Planes de Formación de las Administraciones Públicas Vascas en su conjunto, a través del IVAP con participación sindical.

La Administración Foral instará a la Administración del Estado la transferencia de competencias y dotación presupuestaria que corresponda para la financiación de los Planos de Formación de las Administraciones Públicas Vascas en su conjunto, a través del I.V.A.P. con participación sindical.

En tanto en cuanto no se formalice lo señalado en el párrafo anterior, las Administraciones citadas se comprometen a negociar un plan de formación en cada Institución recogiendo las necesidades que se hayan detectado tanto en formación para el puesto de trabajo, como en formación vinculada a la carrera administrativa.

El compromiso de instar, a través de los órganos pertinentes, a la Administración General del Estado la transferencia y dotación presupuestaria que corresponda para la financiación de los Planes de Formación de las Administraciones Públicas Vascas en su conjunto, a través del IVAP con participación sindical.

En tanto no se formalice lo señalado en el párrafo anterior, la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos se comprometen a seguir negociando y desarrollando un plan de formación, recogiendo las necesidades que se hayan detectado, tanto en formación para el puesto de trabajo como en formación vinculada a la carrera administrativa.

Tercera.-Promoción profesional y carrera administrativa, segunda actividad, 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.

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

B) Carrera profesional.

- Promoción de la carrera profesional en los diferentes grupos de clasificación.

- Creación del Grupo B) en Administración General.

- 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.

Elaboración de un Estudio de la Segunda Actividad por razones de edad, en el que se analicen todas las posibilidades que la legislación sobre Función Pública pueda acometer al respecto; dando puntualmente respuesta - mientras tanto - a todos los casos que en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos se presenten. Dicho Estudio, será elaborado con anterioridad a la finalización del año 2007.

3. 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.-Licencia por asuntos personales.

Licencia por asuntos personales de una duración de hasta

veinticuatro (24) horas anuales (o parte proporcional correspondiente).

La aplicación de dicha licencia correspondiente al año 2007 se realizará en la Diputación Foral de Bizkaia, mediante la creación de una bolsa de 24 horas (o parte proporcional correspondiente en función del período de prestación de servicio), cuya aplicación práctica supondrá el disfrute de forma libre siempre que quede garantizada la prestación del servicio.

A dicha bolsa se le acumularán 6 horas correspondientes al año 2005 para el personal que prestó servicio el año completo, y la parte proporcional correspondiente al período de prestación de servicio en otro caso.

En los Organismos Autónomos Forales, la bolsa de 24 horas será incrementada en 12 horas correspondientes al año 2005 para el personal que prestó servicio el año completo, y en la parte proporcional correspondiente al período de prestación de servicio en otro caso.

Se exceptúan de la forma de disfrute anteriormente establecida los colectivos de Diputación e IFAS que cuentan con calendarios especiales. Para los mismos el disfrute será llevado a cabo en la forma recogida en el Acuerdo/Convenio para el año 2006 (disfrute de un único período con las jornadas completas a las que éstas dieran lugar, además de disfrute libre del «pico» que pudiera quedar, que en el caso del IFAS deberá ser acumulado al exceso horario de la cartelera), salvo que expresamente se indique otra cosa en el Calendario Especial aprobado para el colectivo en concreto.

El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 7 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por la Jefatura de Sección o Servicio correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

ANEXOS.

Colectivo Diputación Foral de Bizkaia.

ANEXO I.

PUESTOS SIN DEDICACIÓN.

Nivel Euros.

25 772,79 .

24 700,84 .

23 652,49 .

22 617,76 .

21 573,77 .

20 537,99 .

19 507,06 .

18 483,99 .

17 461,03 .

16 441,49 .

15 421,94 .

14 406,23 .

13 393,19 .

12 380,16 .

11 367,13 .

ANEXO I.

PUESTOS CON DEDICACIÓN.

Nivel Euros.

30 1.233,51 .

29 1.166,62 .

28 1.080,94 .

27 1.026,20 .

26 965,54 .

25 922,04 .

24 802,18 .

23 746,80 .

22 707,06 .

21 656,67 .

20 615,70 .

19 580,26 .

18 553,86 .

11 420,28 .

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

Código de puesto Euros.

1610 1.167,96 .

1135 1.100,68 .

1057, 1113 1.043,51 .

1523,1744 1.022,87 .

1769 1.004,53 .

1522 996,67 .

1125, 1578 984,83 .

1412, 1429, 1436, 1662, 1945 962,21 .

1266, 1341, 1588, 1719, 1930, 1962, 1970 926,55 .

1073, 1102, 1214, 1242, 1248, 1262, 1291, 1383, 1458, 1547, 1554, .

1556, 1558, 1697,1706, 1732, 1762, 1830, 1845, 1850,1874, 1884, .

1907, 2333, 2595 884,73 .

1018, 1453, 1886, 1965, 2663 883,40 .

2509 867,61 .

1963 854,52 .

1958 835,97 .

3759 809,99 .

2643 800 74

2784 778,23 .
1961, 1960, 1971, 1957, 1336, 1728, 1384 771,46 .
2502, 2911, 2478, 2184 745,46 .
2157 735,49 .
2602 732,89 .
Código de puesto Euros.
2039, 2044, 2075, 2590, 2583, 2621, 2639, 2840, 3000 705,73 .
2717 699,40 .
3411 693,40 .
2105 684,31 .
3029 681,50 .
3483 655,56 .
3628 653,45 .
2074, 2425, 2974 651,15 .
3670 648,60 .
3117 648,57 .
3607 640,71 .
3982 638,09 .
4028 630,06 .
2095, 2175, 2189, 2437, 2590, 2752, 2772, 2867, 2910, 2977, 2981 616,43 .
2531, 2546, 2711, 2722,2954, 3140,3334, 3338, 3645, 3810 614,81 .
4632 614,02 .
3596 604,65 .
3833 603,76 .
4869 602,99 .
4461 599,07 .
3011, 3122 579,37 .
3290, 3650 577,15 .
3660 576,85 .
2147, 2912 572,66 .
4460 572,27 .
3173, 4700 568,94 .
4007, 4754 563,79 .
4420 561,68 .
3021 553,08 .
4431 551,16 .
3106 549,75 .
4410 541,11 .
2194, 2479, 3009 537,10 .
4432, 4433 528,02 .
3755, 3795, 4066 526,79 .
4870 526,45 .
4571 525,68 .
4605 522,44 .
4743 518,62 .
3440, 3476, 3758 506,17 .
4415, 4723 504,43 .
4842 501,60 .
4834 487,96 .
4609 487,18 .
4612 486,40 .
3041, 3274, 3535 483,21 .
4017 482,90 .
3669, 3673, 3674 482,43 .
4171, 4324, 4452, 4853 482,07 .
5895 471,11 .
4404 464,12 .
5060 461,11 .
3049 460,25 .
5891 451,17 .
5613 448,86 .
5022 442,52 .
3635, 4010, 4360, 4667, 4721, 4724, 4735, 4851, 4771 440,71 .
4072 439,93 .
5042 438,98 .
5537 438,00 .
4016 432,83 .
5806 425,94 .
4413, 4414, 4620, 4746 421,16 .
4347, 4651 420,38 .
5500 420,28 .
4594, 4873 419,71 .
5052 418,64 .
4271, 4831 405,82 .
4032, 4033, 4346, 4419, 4626,5477, 5720 405,45 .
4652 5866 404 67

5031, 5494 392,42 .

5747 391,93 .

5524 379,38 .

Los Organismos Autónomos seguirán los mismos criterios establecidos.