



DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA
NEGOCIACION COLECTIVA 2008-2011

ACUERDO
11/SEPTIEMBRE/2008

En la búsqueda de unos servicios públicos cada vez más cercanos y de mayor calidad, la conjunción de intereses, el diálogo social y la negociación constituyen los instrumentos más eficaces.

Partiendo de la coincidencia de las partes en la existencia de una relación directa entre la calidad de los servicios que presta nuestra Administración Foral y la calidad del empleo público en su seno, la negociación de las condiciones de trabajo representa un esfuerzo de mejora en ambas direcciones.

De acuerdo con lo previsto en la ley 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, en los artículos 31 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, puesto en relación con el artículo 102 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca modificada por la Ley 17/1997, de 7 de noviembre, se afronta dicha negociación sobre las condiciones de trabajo para los años 2008-2011 del personal al servicio de la Administración General de la Diputación Foral de Álava con voluntad expresa de alcanzar el mayor acuerdo entre las partes.

1. ÁMBITO TEMPORAL

1.- El presente acuerdo tiene una duración de 4 años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

2.- Durante dicho periodo, que constituye el ámbito temporal de este acuerdo, se mantendrán invariables las condiciones de trabajo de todo el personal al servicio de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, sin perjuicio de las actualizaciones y modificaciones que se contienen en los apartados siguientes, ni de las que debatidas en la correspondiente Mesa de negociación, pudieran ser acordadas por el órgano competente.



DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA
NEGOCIACION COLECTIVA 2008-2011
Documento
BORRADOR PRE-ACUERDO
11/SEPTIEMBRE/2008

En la búsqueda de unos servicios públicos cada vez más cercanos y de mayor calidad, la conjunción de intereses, el diálogo social y la negociación constituyen los instrumentos más eficaces.

Partiendo de la coincidencia de las partes en la existencia de una relación directa entre la calidad de los servicios que presta nuestra Administración Foral y la calidad del empleo público en su seno, la negociación de las condiciones de trabajo representa un esfuerzo de mejora en ambas direcciones.

De acuerdo con lo previsto en la ley 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, en los artículos 31 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, puesto en relación con el artículo 102 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca modificada por la Ley 17/1997, de 7 de noviembre, se afronta dicha negociación sobre las condiciones de trabajo para los años 2008-2011 del personal al servicio de la Administración General de la Diputación Foral de Álava con voluntad expresa de alcanzar el mayor acuerdo entre las partes.

1. ÁMBITO TEMPORAL

- 1.- El presente acuerdo tiene una duración de 4 años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.
- 2.- Durante dicho periodo, que constituye el ámbito temporal de este acuerdo, se mantendrán invariables las condiciones de trabajo de todo el personal al servicio de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, sin perjuicio de las actualizaciones y modificaciones que se contienen en los apartados siguientes, ni de las que debatidas en la correspondiente Mesa de negociación, pudieran ser acordadas por el órgano competente.

2. REGIMEN RETRIBUTIVO

2.1 MEDIDAS RETRIBUTIVAS PARA EL AÑO 2008

1.- Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente propuesta, el incremento general retributivo para el año 2008 será del 2%, respecto de las retribuciones anuales íntegras establecidas para el año 2007.

2.- Adicionalmente a lo establecido en el apartado anterior, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.Tres. de la Ley 51/2007, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2008, la masa salarial de los funcionarios en servicio activo experimentará un incremento del 1%, con el objeto de lograr progresivamente, una acomodación de las retribuciones complementarias, excluidas la productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios, que permita su percepción íntegra en la totalidad de las pagas.

3.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.Ocho. de la Ley 51/2007, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2008, se establece un fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad en la Administración General de la Diputación Foral de Álava, cuya cuantía será del 1,70% de la masa salarial de 2007. A tal fin se procederá a establecer un sistema que permita retribuir mediante el complemento de productividad, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el cumplimiento de objetivos y el interés o la iniciativa con que la que el/la funcionario/a desempeña su puesto de trabajo.

El fondo se aplicará, a través del complemento de productividad mediante el sistema de evaluación que, previa negociación con la representación sindical, se acuerde para el ejercicio 2008.

2.2 RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO DURANTE EL AÑO 2008

1.- La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2003, además de las habituales subidas porcentuales de las retribuciones, contempló un aumento de cada una de las pagas extraordinarias en un importe equivalente al 20% del complemento de destino mensual fijado en la normativa presupuestaria estatal. El incremento retributivo aprobado para 2003 en el ámbito de la Administración General de la Diputación Foral de Álava no incorporó el aumento correspondiente al referido importe equivalente al 20% del complemento de destino mensual, produciéndose, en consecuencia, un desfase en las percepciones retributivas del personal a partir de 2003.

2.- La Diputación Foral de Álava garantizará durante el año 2008 la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo producida como consecuencia del referido desfase retributivo originado en el año 2003, para lo cual practicará la regularización correspondiente.

2.3 MEDIDAS RETRIBUTIVAS PARA EL AÑO 2009

1.- Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente propuesta, el incremento general retributivo para el año 2009 será el porcentaje que fije la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto de las retribuciones anuales establecidas para el año 2008.

2.- En lo que respecta al ejercicio 2009, para el cumplimiento de los objetivos de modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad en la Administración General de la Diputación Foral de Álava, se dotará un fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad en la Administración General de la Diputación Foral de Álava, cuya cuantía será del 1,40% de la masa salarial de 2008. A tal fin se procederá a establecer un sistema que permita retribuir mediante el complemento de productividad, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el cumplimiento de objetivos y el interés o la iniciativa con que la que el funcionario/a desempeña su puesto de trabajo.

El fondo se aplicará, a través del complemento de productividad mediante el sistema de evaluación que, previa negociación con la representación sindical, se acuerde para el ejercicio 2009.

2.4 MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO PARA EL AÑO 2009

La Diputación Foral de Álava garantizará la recuperación del poder adquisitivo durante el año 2009 aplicando, en su caso, un diferencial entre el IPC de 2008 incrementado en un punto y el resultado de la suma de la cifra porcentual de retribuciones básicas y complementarias de carácter invariable y de la productividad fijada para 2009, aplicándose el resultante de dicho diferencial a incrementar el porcentaje del complemento de productividad.

2.5 MEDIDAS RETRIBUTIVAS PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011

1.- En lo que respecta al ejercicio 2010, para el cumplimiento de los objetivos de modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad en la Administración General de la Diputación Foral de Álava, se dotará un fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad en la Administración General de la Diputación Foral de Álava, cuya cuantía será un porcentaje de la masa salarial de 2009, que garantice un



incremento de la masa salarial para el año 2010 del IPC resultante del año 2009 incrementado en un punto. A tal fin se procederá a establecer un sistema que permita retribuir mediante el complemento de productividad, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el cumplimiento de objetivos y el interés o la iniciativa con que la que el funcionario/a desempeña su puesto de trabajo.

2.- En lo que respecta al ejercicio 2011, para el cumplimiento de los objetivos de modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad en la Administración General de la Diputación Foral de Álava, se dotará un fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad en la Administración General de la Diputación Foral de Álava, cuya cuantía será un porcentaje de la masa salarial de 2010, que garantice un incremento de la masa salarial para el año 2011 del IPC resultante del año 2010 incrementado en un punto. A tal fin se procederá a establecer un sistema que permita retribuir mediante el complemento de productividad, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el cumplimiento de objetivos y el interés o la iniciativa con que la que el funcionario/a desempeña su puesto de trabajo.

3.-JORNADA LABORAL

1.- Durante la vigencia del presente acuerdo, y sin perjuicio de lo dispuesto para puestos con jornada inferior a la normalizada, la jornada para todo el personal de la Administración General de la Diputación Foral de Álava será de 1.592 horas de presencia efectiva.

2.- El desempeño esporádico de trabajo en sábado, domingo o festivo, no previsto en calendario, será objeto de la compensación correspondiente.

3.- Tratamiento de sábados en horarios especiales: En los casos de ausencias prolongadas del servicio por razón de bajas de enfermedad, realización de cursos, permisos de maternidad-paternidad, asuntos propios y otros similares, por cada mes completo de ausencia se computarán dos sábados como festivos y el resto como laborables.

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

- Tener dificultades de movilidad acreditadas.
- Padecer una enfermedad grave continuada acreditada por informe médico.
- Estar en situación de dependencia de grado II o III.
- Ser menor de 12 años.



En el horario general, dicha flexibilidad se concreta de 7:30 h. a 9:00 h. a la entrada y de 14:00 h. a 15:30 h. a la salida en las jornadas regulares, siendo de libre elección para el/la empleado/a en las reducciones de jornada. Excepcionalmente, la flexibilidad de entrada podrá prolongarse hasta las 9:30 h., siempre que se acredite debidamente la imposibilidad de incorporarse antes de las 9:00 h. por causas justificadas.

Para la compatibilidad de la flexibilidad referida en el párrafo anterior y el cumplimiento de la jornada laboral, se podrá disponer del espacio de tiempo comprendido entre las 15:30 h. y las 18:30 h., de lunes a jueves.

Las solicitudes de flexibilidad horaria, que deberán solicitarse mediante escrito presentado en el Servicio de Recursos Humanos con una antelación mínima de un mes, deberán ir acompañadas de una planificación del calendario para todo el período solicitado, la cual deberá ser consultada con el Servicio al que se encuentre adscrita la persona solicitante.

En todo caso la concesión de la flexibilidad horaria estará condicionada a la disponibilidad organizativa del Servicio correspondiente y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

En las jornadas diarias de duración superior a 8 horas que se deriven de la planificación propuesta y aprobada, será necesaria una pausa de 1 hora como mínimo, que deberá iniciarse en el margen de tiempo comprendido entre las 14:00 h. y las 15:30 h.

La recuperación del déficit horario deberá realizarse mensualmente.

4.-VACACIONES

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

2.- Únicamente serán objeto de traslado las vacaciones no disfrutadas como consecuencia de las licencias por alumbramiento, lactancia y paternidad.

3.- A la vista de la ampliación del número de días de permiso por asuntos personales que para los años 2009 y siguientes se contempla en el subapartado "Permiso por asuntos personales" del apartado 9.3 (permisos) del presente acuerdo, a partir de 2009 el período vacacional quedará reducido en 2 días, con carácter general.



Vacaciones por antigüedad

Las vacaciones anuales que con carácter general son establecidas para todo el personal de la Diputación Foral de Alava se verán incrementadas en la forma que refleja el cuadro inferior:

- A partir del año siguiente a cumplir el 5º trienio.....1 día.
- El año en que se cumpla el 6º trienio.....2 días.
- El año en que se cumpla el 8º trienio.....3 días.
- El año en que se cumpla el 9º trienio.....4 días.
- Así sucesivamente por cada nuevo trienio cumplido.

Modificación de los períodos de vacaciones

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

2.- Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

5.- SISTEMA DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Durante el año 2009 se llevarán a cabo los trabajos necesarios para la actualización de los trabajos de valoración de los puestos de trabajo, estableciéndose a tal fin para el mes de marzo un calendario de actuaciones, empezando por la actualización de normativa, régimen de funcionamiento, parámetros de valoración.

6.- MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DEL EMPLEO

6.1.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

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

2.- Estando en la actualidad abierto un proceso de oferta de empleo que se espera finalice para el primer trimestre del año 2009, la previsión consistiría en llevar a cabo una nueva Oferta de Empleo para el año 2010. Celebrándose con carácter previo un nuevo Concurso de Traslados.

7. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

La Administración General de la Diputación Foral de Álava con participación de la representación sindical impulsará un Plan de Formación para el personal a su servicio que tenga por objetivos la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional, así como la adquisición de las necesarias destrezas a que obligan la aplicación de las nuevas tecnologías y los cambios organizativos que se anticipan.

En este sentido se abordará durante el año 2008 una nueva estructura de Plan de Formación de tal manera que para el 1 de enero de 2009 esté en marcha un nuevo Plan de Formación, recogiendo en el mismo los requerimientos necesarios para abordar un nuevo esquema consensuado con la representación sindical.

8. CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCIÓN INTERNA

8.1 CONCURSO DE TRASLADOS

La Diputación Foral de Álava, una vez finalizado el actual proceso de Oferta de Empleo llevará a cabo un concurso de traslados durante el año 2009.

8.2.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

La Diputación Foral de Álava manifiesta su compromiso de impulsar y promover con medidas efectivas la promoción profesional de sus empleados/as, de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo.

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

En tal sentido y sin perjuicio de llevar a cabo la promoción interna aprobada durante el año 2006 para el personal administrativo y así mismo analizándose la problemática de la carrera profesional con carácter general, se negociará con la representación sindical un Plan de Racionalización de Recursos Humanos en el ámbito de la Administración General de la

Diputación Foral de Álava con el fin de abordar, entre otros temas, la promoción interna del personal de la DFA correspondiente al personal del grupo D de titulación, referido al personal de oficios; en todo caso se abordará en primer lugar la promoción interna correspondiente al personal de guardería forestal.

9.- LICENCIAS Y PERMISOS

9.1. DISPOSICIONES COMUNES

Criterios generales

- 1.- Las licencias, que constituyen un derecho objetivo del personal cuando se producen los hechos que las fundamentan, únicamente exigirán para su disfrute la constatación de la existencia de aquellos.
- 2.- La concesión de permisos estará supeditada a las necesidades del servicio.
- 3.- En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia de quien disfrute la licencia o permiso no produzca detrimento al servicio.

Solicitud y concesión de permisos

- 1.- Salvo casos excepcionales debidamente justificados, quienes soliciten permisos deberán cursar sus peticiones mediante escrito, y con la antelación suficiente, para que el órgano competente pueda resolver, aportando la documentación que fundamente la petición.
- 2.- La concesión de permisos, corresponderá al órgano en que radique tal competencia, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe de quienes ejerzan la responsabilidad de las correspondientes Unidades.

Disfrute de licencias

Quienes pretendan el disfrute de una licencia, lo comunicarán por escrito y con la antelación debida, acompañando la documentación que acredite su derecho. Cuando se trate de motivos sobrevenidos, comunicarán la ausencia, y la razón, en cuanto y por el medio que sea posible, acreditando las razones con posterioridad y con la mayor brevedad.

Parejas de hecho

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

Incompatibilidad entre licencias y/o permisos

- 1.- Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la licencia de lactancia y la reducción de jornada por razones de guarda legal o cuidado directo de familiares, en ningún otro caso se podrá simultanear el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos.
- 2.- Las licencias y permisos concedidos con posterioridad en el tiempo anulan a la licencia o al permiso que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada/o.
- 3.- Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos, salvo que dicho período fuera interrumpido por mediar circunstancias extraordinarias, como incapacidad temporal.

Consecuencias del disfrute de licencias y permisos

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos, no alteran la situación de servicio activo y, salvo en los supuestos excepcionales de licencias por enfermedad o accidente, permisos por asuntos propios y licencias y permisos consistentes en una reducción de jornada, no implican menoscabo alguno de las retribuciones.

9.2. LICENCIAS

Licencias

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

- a).- Por enfermedad o accidente.
- b).- Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- c).- Para la realización de pruebas y tratamientos de fecundación asistida.
- d).- Por riesgo durante embarazo.
- e).- Por eventos familiares consistentes en:
 - Gestación, alumbramiento y lactancia.



- Licencia por paternidad.
 - Adopción o acogimiento.
 - Matrimonio propio o de parientes.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - Cuidado de personas.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
 - Cuidado de enfermos/as muy graves.
- f).- Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g).- Por ejercicio de funciones de representación sindical o personal.
- h).- Por concurrir a exámenes académicos por la realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o puesto desempeñado.
- i).- Por realización de estudios académicos oficiales.
- j).- Por razón de violencia en el núcleo familiar sobre la persona trabajadora.
- k).- Para la realización de pruebas de acceso a la condición de funcionario/a de carrera y para la promoción profesional.

Licencias por enfermedad o accidente

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

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



3.- La Dirección de Función Pública podrá hacer girar visitas domiciliarias para comprobar la veracidad de los datos de la incapacidad temporal, así como el cumplimiento de las instrucciones de salidas del domicilio y de horarios recibidas del personal asistencial en orden a su curación y, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, podrá citar al personal de baja para conocer el estado y evolución de la enfermedad.

En circunstancias especiales, si el/la empleado/a en situación de baja por enfermedad o accidente precisara ausentarse del municipio en que reside deberá solicitar un permiso especial, cuya concesión será previamente informada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

6.- En caso de baja por enfermedad común, o accidente no laboral, se percibirá el cien por cien de las retribuciones, hasta un máximo de seis meses, transcurridos los cuales podrá pasar a percibirse el ochenta por ciento de las mismas.

La minoración señalada en el párrafo anterior, aun transcurrido el plazo señalado, no se producirá hasta que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales efectúe el informe de evaluación y la Comisión de Seguimiento de Incapacidades Temporales exprese la procedencia de no continuar percibiéndose la totalidad de las retribuciones.

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

7.- En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, se proporcionarán, en todos los casos, los oportunos auxilios económicos para completar las retribuciones hasta el cien por cien.

8.- Para el abono de las retribuciones a que hacen referencia los dos apartados anteriores, se tendrán en cuenta las percepciones que se devengarían en el supuesto de estar de alta, con excepción de las retribuciones variables.

Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

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

2.- No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 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 prescripción facultativa.

4.- El personal tiene derecho al acompañamiento de mayores dependientes e hijos menores de edad para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, con un límite de 4 horas/mes, debidamente justificadas.

Licencia para la realización de pruebas y tratamientos de fecundación asistida

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

Licencia por riesgo durante el embarazo

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

Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia

1.- Por razón de embarazo, las afectadas tendrán derecho a disfrutar de licencia para acudir a cursillos de preparación al parto por el tiempo máximo equivalente al previsto para los cursillos que, al efecto, organiza el Servicio Vasco de Salud-Osakidetza.



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

2.- En el supuesto de parto, se tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada a 120 días naturales consecutivos, que podrán ser distribuidos libremente por la afectada, con la condición de que al menos 42 días naturales sean disfrutados después del parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. Si el parto fuera múltiple o el/la hijo/a naciera con discapacidad, la licencia tendrá una duración limitada a 140 días naturales.

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

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

En los supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 91 días naturales adicionalmente.

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

3.- La licencia por gestación y alumbramiento se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser



solicitada acompañando al correspondiente escrito certificado médico oficial en el que se testimonie el hecho de encontrarse en el período antes del parto, y expresando en dicho escrito si se desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente, deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial, o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

4.- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los referidos 120 días naturales establecidos con carácter general o de los 140 días naturales que corresponden en caso de parto múltiple o de discapacidad del hijo/a.

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

6.- Asimismo, se tendrá derecho a una pausa diaria de una hora en el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia, natural o artificial, del menor de doce meses. La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El derecho a la pausa o a la reducción en la jornada laboral, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá señalar la condición de trabajadora de la madre, con criterios de acreditación análogos a los señalados en el apartado 2 anterior, y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

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

Esta licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

7.- A esta licencia por gestación, alumbramiento y lactancia se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda al trabajador/a, aunque haya expirado el año natural.

Licencia por paternidad

1.- Por el nacimiento de hijo/a, o en el caso de adopción o acogimiento, el padre funcionario tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

3.- A esta licencia por paternidad se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda al trabajador/a, aunque haya expirado el año natural.

4.- Cualquier mejora que, por disposición legal o reglamentaria aplicable en el ámbito de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, se produzca en la regulación de la licencia por paternidad, se aplicará directamente al personal de esta Administración.

Licencia por adopción o acogimiento

1.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, se tendrá derecho a una licencia que se equipara a la correspondiente al alumbramiento, contada a la elección del empleado o de la empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de discapacidad del adoptado/a o acogido/a, de acogimiento múltiple, y cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes la licencia tendrá una duración limitada a 140 días naturales.

2.- Si la persona adoptada, o acogida, es menor de edad pero es mayor de seis años, la licencia tendrá una duración de dos meses. En los supuestos de discapacidad del adoptado/a o acogido/a, de acogimiento múltiple, y cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes la licencia tendrá una duración limitada a 3 meses.

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

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

La licencia en ese período estará supeditada a la adopción efectiva y, en caso de no constituirse la adopción, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta de la persona solicitante.

5.- Con independencia de la licencia de hasta dos meses previsto en el número anterior y para el supuesto contemplado en dicho número, la licencia por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

6.- El período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

Licencia por matrimonio propio o de parientes

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

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

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

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

4.- No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de cuatro años.

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



Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

1.- Las licencias por estos conceptos, tendrán los siguientes periodos de duración, expresados en días naturales:

Fallecimiento padres, cónyuge, compañero/a o hijos/as.....	5 días
Fallecimiento parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.....	3 días
Fallecimiento parientes a partir tercer grado de consanguinidad o afinidad.....	3 días
Enfermedad grave cónyuge, compañero/a o hijos/as.....	5 días
Enfermedad grave padres.....	3 días
Enfermedad grave parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.....	2 días
Enfermedad grave parientes a partir tercer grado de consanguinidad o afinidad....	2 días

Para poder disfrutar las licencias por fallecimiento y enfermedad grave de parientes a partir del tercer grado de parentesco, es requisito la convivencia de éstos con el/la funcionario/a, debiéndose acreditar la misma mediante el correspondiente certificado.

2.- Los citados períodos de licencia se ampliarán en dos días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del empleado o de la empleada público/a.

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

4.- En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, se tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que sea en este caso de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

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

Licencia para el cuidado de personas

1.- Por razones de guarda legal, cuando el/la funcionario/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción en un cuarto, en un tercio o en la mitad de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

2.- Tendrá el mismo derecho el funcionario que 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.

Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual

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

Licencia para el cuidado de enfermos/as muy graves

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

Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal

1.- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se 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, entre otros, los siguientes:

- a).- Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.
- b).- Citaciones de Juzgados, Tribunales y otros Organismos Públicos.
- c).- La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno, y Comisiones dependientes de los mismos, de que se forme parte en calidad de cargo electo en Entidades Locales o Juntas Generales.

Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal

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



2.- En todo caso, los/as empleados/as públicos/as que formen parte de la Mesa de Negociación del Acuerdo, tendrán 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/a jefe/a inmediato/a de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

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

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

Licencia de reducción de jornada por realización de estudios académicos oficiales

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

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

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

Licencia por razón de violencia en el núcleo familiar sobre la persona trabajadora

1.- Las faltas de asistencia de los/as funcionarios/as víctimas de violencia familiar, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda, siempre y cuando mediare denuncia de los hechos por parte de la víctima.

2.- Asimismo, los/as funcionarios/as víctimas de violencia familiar tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación

del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y de la aplicación del horario flexible.

Licencia para la realización de pruebas de acceso a la condición de funcionario/a de carrera y para la promoción profesional

Se tendrá derecho a una licencia por el tiempo indispensable para la realización de las correspondientes pruebas de acceso a la condición de funcionario/a de carrera y de promoción profesional, con un máximo de 8 horas anuales.

9.3. PERMISOS

Permisos

1.- Podrán concederse permisos:

- a) Por asuntos propios.
- b) Por realización de estudios.
- c) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- d) De reducción de jornada por asuntos propios.
- e) Por asuntos personales.

2.- A excepción de lo que a continuación se establece para los permisos por realización de estudios y por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, los permisos no causarán derecho a indemnización por ningún concepto, y los concedidos por asuntos propios no darán lugar, además, a retribución alguna.

Permiso por asuntos propios.

1.- Su concesión se encuentra supeditada a las necesidades del servicio.

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

3.- Si el motivo de la solicitud del permiso fuese la participación en programas de voluntariado en entidades de interés social reconocidas, con una dedicación mínima proporcional a 600 horas anuales, la duración del permiso coincidirá con la del programa, sin que puede exceder de los cuatro meses anuales y con un máximo de ocho meses durante un período de cinco años.

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

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

Permiso por la realización de estudios

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

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

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

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

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

2.- Si la asistencia fuera promovida por la propia Institución, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el/la empleado/a asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado/a a evacuar a la mayor brevedad posible un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

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

Permiso de reducción de jornada por asuntos propios



1.- El personal funcionario de carrera podrá solicitar la a la reducción en un cuarto, en un tercio o en la mitad de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, y será concedida en aquellos supuestos en que ni las razones del servicio ni el tipo de actividad lo impidieran.

2.- La negativa y su motivación será comunicada a la Junta de Personal.

3.- Esta reducción llevará aparejada la sustitución por el tiempo reducido siempre que así sea solicitado por quien ejerza la responsabilidad 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 seis meses.

Permiso por asuntos personales

1.- Se establece para 2008 un permiso por asuntos personales de hasta dos días anuales, en proporción al tiempo trabajado durante el año, pudiéndose disfrutar bien en jornadas completas o en horas. El disfrute deberá ser solicitado con una antelación mínima de 15 días naturales con respecto a la fecha de inicio del mismo. La fecha de su disfrute deberá ser autorizada, en cualquier caso, por el Jefe de la unidad correspondiente, a efectos de la correcta prestación del servicio.

2.- A partir del año 2009 el permiso por asuntos personales se amplía hasta 4 días anuales, en las mismas condiciones establecidas en el punto anterior.

10. EXCEDENCIAS

Excedencia por razón de violencia de género

1.- Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2.- Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

3.- Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.



4.- Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Excedencia por cuidado de familiares

1.- Los/as funcionarios/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

6.- Concluido el plazo máximo de permanencia en la misma, el/la funcionario/a deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándosele, de no hacerlo así, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos que para ello se exigen en la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

11. AYUDAS SOCIALES

11.1 Fondo Social

Las cuantías de la aportación institucional para prestaciones complementarias de la Mutua Foral de Álava se establece en 151.090 € para el ejercicio 2008.

11.2 Adquisición Vivienda Habitual

La cuantía máxima del préstamo auxiliable se establece en 56.520 € para el año 2008. La ayuda máxima será de 3 puntos de interés, siempre que se acredite el abono de los mismos.

11.3 Becas y ayudas de estudio

Se incrementará la cantidad destinada a ayudas para la formación reglada del personal y de sus hijos para el ejercicio 2008, quedando fijada en 45.193 €.

11.4 Anticipos reintegrables

- 1.- El límite máximo se establece en 6.044 € a devolver, a opción del empleado, en 12, 24 ó 36 mensualidades. La cuantía del Fondo se fija en 388.666 €.
- 2.- Las solicitudes de anticipos reintegrables se resolverán por riguroso orden de petición.
- 3.- No será necesario el transcurso de un período de tiempo determinado para poder solicitar un anticipo cuando se haya terminado de devolver uno previo.

11.5 Actualización de las ayudas sociales

Los importes de las ayudas sociales correspondientes a los ejercicios 2009, 2010 y 2011 se actualizarán con arreglo al IPC aplicable a los mismos.

12. JUBILACIÓN VOLUNTARIA POR EDAD

- 1.- El personal al servicio de la Diputación Foral tendrá derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el punto 3 de este apartado, siempre que la petición de dicha jubilación se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación voluntaria.
- 2.- Los efectos económicos se calcularán siempre en función de la fecha de jubilación voluntaria.
- 3.- La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala:

<u>Edad</u>	<u>Nº de mensualidades</u>
60 años	22



61 años	17
62 años	13
63 años	8
64 años	5

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

5.- Cuando a la fecha de la jubilación aún no se hayan cumplido sesenta y cuatro años, el número de mensualidades a percibir se determina como sigue:

- La diferencia entre los números de mensualidades asignadas a cada uno de los dos tramos de edad de la escala indicada entre los que quedaría encuadrada la persona interesada, en función de los años y meses de edad que tuviera en la fecha de su jubilación, se prorrateará atendiendo al número de cuatrimestres que resten desde esta fecha de jubilación hasta la del cumplimiento de un año más de edad.
- Al número de mensualidades obtenido siguiendo los pasos de la letra a) anterior se sumará el número de mensualidades que, según la citada escala, corresponde a la edad superior en un año a la que tiene el/la afectado/a en el momento de su jubilación.

No obstante lo anterior, si la fecha de la jubilación coincide con la del cumplimiento de alguna de las edades recogidas en la escala, el número de mensualidades a percibir será el que directamente se asigna en dicha escala.

6.- A partir de los 64 años, para el cálculo del número de mensualidades a percibir, el prorrateo será diario.

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

13.- RENUNCIA INCENTIVADA A LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA

1.- Aquellos/as funcionarios/as de carrera que renuncien a tal condición a la edad de 63 años tendrán derecho a percibir:

- La prima de jubilación voluntaria en igual cuantía que la correspondiente a los/as funcionarios/as que, con dicha edad, opten por la jubilación voluntaria.
- El importe equivalente al coste del convenio con la Seguridad Social que le garantice el mantenimiento de la pensión, correspondiente al período de tiempo que les reste hasta el cumplimiento de 65 años de edad.

2.- Para la efectividad del derecho contemplado en el punto anterior, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Formulación por parte del/la empleado/a de la solicitud de baja definitiva de la condición de funcionario/a de carrera con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, la cual deberá ser aceptada por el Departamento competente en materia de Función Pública.
- Acreditación de la suscripción del correspondiente convenio que permita al empleado/a llegar a acceder a la pensión del sistema Público.

14.- PRÓRROGA DE LA JUBILACIÓN FORZOSA

Aquellos/as funcionarios/as que, una vez alcanzada la edad de 65 años, voluntariamente prolonguen su permanencia en la situación de servicio activo, deberán comunicarlo al Departamento competente en materia de Función Pública con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la citada edad.

15.- RENOVACIÓN DE PLANTILLA

Con una antelación mínima de un año a la finalización del período de aplicación del presente acuerdo, la Administración General de la Diputación Foral de Álava, con la participación de la representación sindical, iniciará los estudios pertinentes orientados a valorar las necesidades de un Plan de Empleo y, en su caso, a la elaboración del mismo.

16.- SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES



1.- Las coberturas incluidas en las pólizas de los seguros colectivos quedan fijadas del siguiente modo:

- Póliza de seguro de vida:

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

- Póliza de seguro de accidentes:

- Fallecimiento: 86.500 euros
- Incapacidad Permanente Absoluta: 115.000 euros
- Incapacidad Permanente Total: 115.000 euros

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

17.- MEDIDAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE ACOSO EN GENERAL

Medias de Protección contra la violencia de género

1.- La Diputación Foral de Álava facilitará, en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados/as víctimas de la violencia de género.

2.- La parte institucional y la parte sindical se comprometen a elaborar un protocolo relativo a medidas de protección frente a la violencia de género.

Movilidad por razón de violencia de género

1.- Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el centro de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Escala, Subescala y Clase, en la medida de las disponibilidades existentes.



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

Justificación de faltas de asistencia

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

Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el protocolo relativo a medidas de protección frente a la violencia de género o, mientras éste no esté aprobado, el Departamento competente en materia de Función Pública.

Acreditación de las situaciones de violencia de género

Las situaciones de violencia de género que den lugar al reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente se acreditarán mediante orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

18.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

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

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



acuerdo con la normativa actualmente vigente, recogida en el Decreto Foral 52/2000, del Consejo de Diputados de 16 de mayo.

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

19.- CONTRATOS DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN.

Se manifiesta la voluntad de instar a la Administración competente a que se instrumenten las medidas necesarias para que la aplicación de los contratos de sustitución, así como los contratos de relevo, sean también posibles para el personal funcionario adscrito al régimen general de la Seguridad social y/o cualesquiera otras medidas tendentes al rejuvenecimiento de las plantillas.

20.- MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

1.- En las adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las nuevas empresas adjudicatarias- independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector- la subrogación de los/as trabajadores/as existentes al momento de cada adjudicación.

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

“ Subrogación

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

siempre que el personal afectado no opte por continuar en la empresa cesante cuando ésta pueda asignarle otro puesto de la misma categoría o, en su defecto, grupo profesional de su plantilla.

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

- 3. La subrogación en los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral existente tendrá lugar siempre que los/as trabajadores/as hayan realizado su actividad en el centro o centros de trabajo afectados por la sucesión de contratistas al menos durante los cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización de la contrata, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias.*
- 4. La nueva empresa contratista adjudicataria se comprometerá al cumplimiento que a estos efectos establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como los convenios sectoriales aplicables, en su caso."*

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

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

3.- Durante la vigencia del presente Acuerdo la Administración General de la Diputación Foral de Álava no externalizará los servicios públicos que actualmente gestiona de forma directa, salvo que resulte necesario por circunstancias excepcionales o imprevisibles, o bien

porque la complejidad técnica de la actividad impida a la Administración Foral mantener dicha gestión directa.

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

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

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

21.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO

1.- Los importes de la dieta por comida o cena dentro de Álava serán los contemplados en el Decreto 16/1993, de 2 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio, modificado parcialmente por el Decreto 515/1995, de 19 de diciembre, por el Decreto 267/2000, de 19 de diciembre y por el Decreto 121/2006, de 13 de junio.

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

22.- SEGUIMIENTO DEL ACUERDO



Con el fin de examinar, resolver e interpretar cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Acuerdo, las partes signatarias se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento cuyos acuerdos sean vinculantes.

En particular dicha Comisión abordará como primer punto a tratar los criterios para el reparto del complemento de productividad previsto en el presente Acuerdo, correspondiente al año 2008.

Dicha comisión de Seguimiento estará formada en igual número por representantes de cada una de las partes firmantes del Acuerdo, Administración y Representación Sindical.

Dependientes de dicha Comisión se crearán cuantas subcomisiones o grupos de trabajo se estimen necesarias.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir de su aprobación, a excepción de lo dispuesto en los apartados 2 y 3.1, que causarán efecto a partir del 1 de enero de 2008, y de aquellos extremos que señalen una fecha de efectos concreta.