# OSAKIDETZA
# LAN BALDINTZAK

**EGUNERATUTA 2024**
**ACTUALIZADO**

# CONDICIONES LABORALES
# OSAKIDETZA

esk.eus

Esk sindikatua

# AURKIBIDEA | ÍNDICE


## TÍTULO I: EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

- Artículo 12.– Euskaldunización y Alfabetización.....6
- Artículo 13.– Personal liberado. Retribuciones.....6

## TÍTULO II DERECHOS SOCIALES

- Artículo 14.– Ropa de trabajo.....7
- Artículo 15.– Anticipos.....7
- Artículo 16.– Adelantos de nómina. .....7
- Artículo 17.– Póliza de Seguro de Accidentes Personales, Responsabilidad Civil y Vida. .....9
- Artículo 18.– Indemnización por razón de servicio.....10
- Artículo 19.– Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.....10
- Artículo 20.– Jubilación y primas por jubilación voluntaria. .....10
- Artículo 21. Jubilación parcial y especial a los 64 años.....12
- Artículo 22.– Servicio de Comedor. .....14
- Artículo 23.– Transporte. .....14
- Artículo 24.– Fondo de Acción Social.....14
- Artículo 25.– Otras Atenciones Sociales.....14
- Artículo 26.– Formación.....14

## TÍTULO III JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, JORNADA COMPLEMENTARIA, DESCANSO DIARIO, DESCANSO SEMANAL, DESCANSOS ALTERNATIVOS Y VACACIONES

- Artículo 27.– Jornada anual ordinaria.....15
- Artículo 28.– Jornada Complementaria (Servicio de Atención Continuada).....18
- Artículo 29.– Duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo.....20
- Artículo 30.– Jornada y descansos diarios. .....21
- Artículo 31.– Descanso semanal. .....22
- Artículo 32.– Régimen de descansos alternativos. .....22
- Artículo 33.– Carácter de los períodos de descanso. .....22
- Artículo 34.– Calendario laboral. .....23
- Artículo 35.– Carteleras de trabajo. .....23
- Artículo 36.– Compensación por horas en exceso. .....23
- Artículo 37.– Control horario. .....24
- Artículo 38.– Vacaciones.....24

## TÍTULO IV LICENCIAS Y PERMISOS

- Artículo 39.– Criterios de distinción entre licencias y permisos.....26

- Artículo 40.– Incompatibilidad entre licencias y permisos.....27
- Artículo 41.– Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.....27
- Artículo 42.– Licencia por enfermedad o accidente.....28
- Artículo 43. Licencia para concurrir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.....29
- Artículo 44. Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.....29
- Artículo 45. Licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción.....32
- Artículo 46. Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.....32
- Artículo 47. Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.....33
- Artículo 48. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.....34
- Artículo 49. Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.....35
- Artículo 50. Licencia por asuntos particulares.....36
- Artículo 51. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.....36
- Artículo 52. Licencia para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.....37
- Artículo 53. Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causadeban permanecer hospitalizados a continuación del parto.....37
- Artículo 54. Permiso por asistencia a exámenes.....37
- Artículo 55. Permiso para asistencia a Cursos y Congresos.....37
- Artículo 56. Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.....38
- Artículo 57. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.....39
- Artículo 58. Permiso por asuntos propios.....39
- Artículo 59. Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.....39
- Artículo 60. Permiso por reducción de jornada.....41
- Artículo 61. Permiso sin sueldo de un año.....41
- Artículo 62. Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.....42
- Artículo 63. Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2° grado.....42
- Artículo 64. Permiso por violencia de género.....43

## TÍTULO V - SITUACIONES DEL PERSONAL

- Artículo 65. Situaciones.....45

- Artículo 66. Servicio activo.....45
- Artículo 67. Servicios Especiales.....45
- Artículo 68. Servicio bajo otro régimen jurídico.....48
- Artículo 69. Excedencia por prestar servicios en el sector público.....48
- Artículo 70. Excedencia voluntaria.....48
- Artículo 71. Suspensión de funciones.....49
- Artículo 72. Expectativa de destino.....50
- Artículo 73. Excedencia forzosa.....50
- Artículo 74. Excedencia voluntaria incentivada.....51
- Artículo 75. Excedencia para el cuidado de familiares.....52
- Artículo 76. Excedencia por violencia de género.....53
- Artículo 77. Libre designación en Osakidetza.....54
- Artículo 78. Autorización especial para el cuidado de hijos o hijas para el personal no fijo.....54
- Artículo 79. Promoción interna temporal.....54
- Artículo 80. Desempeño de funciones de inferior o superior categoría.....55
- Artículo 81. Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad.....56
- Artículo 82. Reingreso al servicio activo.....56
- Artículo 83. Reingreso provisional.....56

TÍTULO VI: DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Artículo 84.– Derechos Sindicales.....58

TITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA

- Artículo 85.– Derechos y obligaciones. .....58
- Artículo 86.– Consulta y participación.....59
- Artículo 87.– Delegados de prevención.....59
- Artículo 88.– Comités de Seguridad y Salud.....59
- Artículo 89.– Comisión de Prevención de Riesgos Laborales Corporativa.....59
- Artículo 88.– Comités de Seguridad y Salud.....60
- Artículo 89.– Comisión de Prevención de Riesgos Laborales Corporativa.....60
- Artículo 90.– Revisiones médicas. .....60

TITULO VIII: RÉGIMEN DE EXENCIÓN DE GUARDIAS MÉDICAS FACULTATIVAS


sindikatua

- Artículo 91.– Exención de guardias médicas facultativas por razón de edad.....61
- Artículo 92.– Módulos de atención continuada para actividad asistencial.....62
- Artículo 93.– Solicitud de realización de Módulos de Atención Continuada por parte de los facultativos que hubieran sido eximidos de su realización en una fecha posterior al 31 de diciembre de 1999.....63
- Artículo 94.– Percepciones económicas. .....63
- Artículo 95.– Aplicación. .....63


## TITULO IX: DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA


- Artículo 96.– Retribuciones para el personal sujeto al presente acuerdo. .....64
- Artículo 97.– Complemento Personal. .....64
- Artículo 98.– Antigüedad. .....64
- Artículo 99.– Reconocimiento de servicios prestados a la Administración Pública. .....65
- Artículo 100.– Pagas extraordinarias y de vacaciones.....65
- Artículo 101.– Complemento retributivo de carácter general. .....66
- Artículo 102.– Jornada Partida. .....66
- Artículo 103.– Complemento de hospitalización. .....66
- Artículo 105.– Complemento de productividad fija del personal facultativo.....67
- Artículo 106.– Complemento de Turnicidad. .....67
- Artículo 107.– Complemento de trabajo en domingos y festivos. .....67
- Artículo 108.– Complemento de nocturnidad. .....67
- Artículo 109.– Complemento de desplazamiento de dispersión geográfica de los Equipos de Atención Primaria. .....68
- Artículo 110.– Guardias en las Zonas rurales de las Comarcas Sanitarias. .....68
- Artículo 111.– Compensación de complementos retributivos por descansos. .....69
- Artículo 112.– Complemento de localización. .....69
- Artículo 113.– Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total. .....69


## GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD


- Grados de consanguinidad y afinidad .....71


## MEDIDAS CONCILIACIÓN (RDL 5/2023)


- Medidas conciliación .....72


## ¿QUIERES SABER MÁS SOBRE ESK?


- Euskara .....74
- Castellano .....76

# TEXTO ACTUALIZADO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA- SVS DE VIGENTE APLICACIÓN

El presente documento recoge las modificaciones realizadas al acuerdo regulador de condiciones de trabajo de Osakidetza a fecha 31 de julio de 2024.

El citado acuerdo ha sufrido diversas modificaciones que no han sido integradas en el mismo. Además, su fecha de vigencia estaba prevista hasta 2009, por lo que llevamos más de 15 años sin que se haya negociado ni actualizado un nuevo acuerdo de condiciones de trabajo.

El DECRETO 235/2007, de 18 de diciembre, aprobó el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud, y la única modificación recogida en el mismo fue la establecida en el Decreto 106/2008, de 3 de junio.

# TÍTULO I: EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

## Artículo 12.– Euskaldunización y Alfabetización.

Se adopta el compromiso de avanzar en el proceso de euskaldunización, en aras a posibilitar un servicio de calidad, respetando los derechos lingüísticos de la población.

En materia de euskaldunización y alfabetización será de aplicación lo dispuesto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de normalización del uso del euskera en Osakidetza y en el III Plan de Euskera de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

En cumplimiento de lo establecido en el citado Decreto 67/2003, de 18 de marzo, así como en las pautas determinadas en el III Plan de Normalización del Uso del Euskera en Osakidetza, la cobertura de puestos deberá de realizarse conforme a los criterios que dichos textos determinan.

## Artículo 13.– Personal liberado. Retribuciones.

El personal liberado para el estudio del euskera percibirá el 100% de las retribuciones, tanto fijas como variables, que por cartelera tenga asignadas.

Asimismo, se constituye una bolsa de 15.000 euros para el abono de las matrículas de euskera en la Escuela Oficial de Idiomas.

Se realizarán dos convocatorias anuales de acreditación de perfiles lingüísticos.

Osakidetza financiará, en determinadas condiciones, cursos de euskera a aquellos trabajadores a los que el IVAP no les facilite la matrícula por tener agotado su crédito para el aprendizaje.

# TÍTULO II
# DERECHOS SOCIALES

## Artículo 14.– Ropa de trabajo.

Osakidetza proporcionará al personal ropa y calzado de trabajo adecuados a su puesto de trabajo, según las disposiciones existentes, siendo obligatorio su uso. Se proporcionará con la periodicidad que según la prenda corresponda, reponiéndose en caso de deterioro mediante su entrega en cualquier momento anterior al cumplimiento del plazo.

## Artículo 15.– Anticipos.

El personal en activo, tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, más la parte proporcional devengada de Paga Extraordinaria, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, con excepción de aquellos anticipos concedidos tras el cierre mensual de la nómina, en cuyo caso serán compensados en la nómina correspondiente al mes siguiente.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

## Artículo 16.– Adelantos de nómina.

El personal fijo, así como el personal con relación de empleo estatutaria o funcionarial de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, incluidos en el ámbito de este Acuerdo, tendrán derecho a un adelanto de nómina, dentro de las consignaciones presupuestarias, con arreglo a la normativa que a continuación se expone:

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

1. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.500 euros. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos **e), f), g), h) i), j), k), y l)** previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la nece-

sidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el/la peticionario/a.

2. El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos de nómina no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

3. No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados **f) y g)** serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto de nómina durante un período de diez años, salvo traslado para la provisión de un nuevo puesto de trabajo en distinta comarca sanitaria. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto no transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Tanto para el personal fijo como interino, cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido, pudiendo Osakidetza ejercer las medidas disciplinarias y/o judiciales oportunas para exigir el reintegro pendiente de devolución.

No se concederán excedencias voluntarias a beneficiarios/as de adelantos de nómina, en tanto en cuanto no haya sido reintegrado en su totalidad.

4. Necesidades urgentes. Tendrán dicha consideración las derivadas de:

- a) Matrimonio o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado de la persona solicitante.
- b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.
- d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.
- f) Adquisición de la vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto de nómina podrá ascender hasta 9.700 euros, siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.
- g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
- h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.
- j) Gastos de matrícula derivados de es-

tudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas o personas a su cargo.

- k) Adquisición de vehículo.

  En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección Gerencia de la correspondiente organización de servicios, el importe del préstamo podrá ascender hasta 5.800 euros, siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

- l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

5. Tramitación. El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina. El incumplimiento de dicho compromiso acarreará la cancelación inmediata del adelanto de nómina.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios a la que pertenezca el/la solicitante, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

6. Con carácter trimestral, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria la situación presupuestaria y las solicitudes recibidas.

## Artículo 17.– Póliza de Seguro de Accidentes Personales, Responsabilidad Civil y Vida.

El personal sujeto al ámbito de este Acuerdo se encuentra cubierto por la póliza general suscrita en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma. Los importes vigentes de las pólizas suscritas son los siguientes:

1. Póliza de Accidentes, conforme a los siguientes capitales:

Muerte: 33.000 euros.

Invalidez Permanente Absoluta: 33.000 euros.

Invalidez Permanente Total: 33.000 euros.

Invalidez Permanente Parcial: Hasta 33.000 euros, según baremo.

2. El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo se encuentra asimismo cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma. La cobertura de esta póliza está limitada a 6.010.121,04 euros, por los

daños causados a terceros, con un sublímite de 601.012,10 euros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Administración.

3. Por último, el personal incluido en el ámbito del Acuerdo se encuentra cubierto por una póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, hasta una cobertura total de 33.000 euros.

Dichas pólizas se adecuarán en todo caso conforme a las actualizaciones que se puedan venir a realizar en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

La obligación de la Administración se limita única y exclusivamente a suscribir la póliza y a abonar la prima correspondiente, sin que le afecten las cláusulas que puedan existir en la póliza.

## Artículo 18.– Indemnización por razón de servicio.

Al personal incluido en el ámbito de este Acuerdo le es de aplicación la regulación que en materia de indemnizaciones por razón de servicio tiene establecida la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En todo caso le serán de aplicación las actualizaciones que con carácter general se establezcan en la citada regulación, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

## Artículo 19.– Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.

Al personal que asista a cursos impartidos en centros oficiales u homologados, con el fin de ampliar o perfeccionar su capacidad profesional, siempre que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se considere que los mismos tienen relación con la función o puesto que desempeñan, se le abonará el importe de la matrícula, previa presentación del pago de la misma, para lo cual deberán presentar su solicitud debidamente acreditada con una antelación mínima de 15 días, que será autorizada, en su caso, por la Dirección Gerencia de la Organización de Servicios correspondiente en el plazo de diez días siguientes a la solicitud.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 16 e): En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de Osakidetza, la totalidad del tiempo dedicado a los mismos será computada como tiempo de trabajo efectivo.

## Artículo 20.– Jubilación y primas por jubilación voluntaria.

La jubilación del personal estatutario y funcionario a los que les es de aplicación el presente Acuerdo se declarará de oficio a los sesenta y cinco años de edad, pudiendo prolongar voluntariamente su permanencia

en dicha situación hasta, como máximo, los setenta años, en los términos establecidos en la normativa vigente.

El personal de Osakidetza tendrá derecho a una prima por jubilación voluntaria,

compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

Decreto 106/2008, de 3 de junio: Apartado 16 o): Se procederá a incrementar las primas por jubilación voluntaria contempladas en el artículo 20 del Acuerdo, que pasan a ser las siguientes:

Edad ..... Nº Mensualidades

60 años ..... 21 mensualidades

61 años ..... 17 mensualidades

62 años ..... 13 mensualidades

63 años ..... 7 mensualidades

64 años ..... 4 mensualidades

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad de la persona a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización, será equivalente a la media de lo percibido durante los doce meses anteriores de las retribuciones que correspondan conforme a cartelera. La solicitud deberá ser presentada por el personal tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

La indemnización establecida en la declaración de la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte del personal interesado de la Resolución del INSS, donde se declara la jubilación del mismo, y su fecha de efectos. Asimismo, habrá de ser aportada junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el personal interesado no se haya incurso en expediente de invalidez.

La percepción del incentivo por jubilación anticipada será incompatible con la generación del complemento de pensión citado en el artículo 6.

Jubilación y primas por jubilación voluntaria.

1.- La Jubilación del personal estatutario y funcionario de Osakidetza, incluido en el régimen general de la seguridad social, se producirá- siguiendo la aplicación paulatina

dispuesta por la normativa de seguridad social- para el año 2018:

- a los 65 años de edad, con carácter general

- a los 65 años y 6 meses, si no reúne 36 años y 6 meses de cotización

El mencionado personal podrá solicitar la prórroga en el servicio activo, en los siguientes supuestos:

Hasta cumplir los 67 años ("No obstante, el personal del Grupo Profesional A1 Facultativo

Médico y Facultativo Técnico estatutario o funcionario de Osakidetza, de manera voluntaria y previa solicitud, podrá prorrogar la permanencia en el servicio activo hasta cum-

plir la edad de 68 años, siempre y cuando acredítela capacidad funcional señalada en el párrafo anterior" – Acuerdo del Consejo de Administración de Osakidetza-SVS, de 25 de enero de 2018 -), siempre que reúna la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

Hasta, como máximo, los 70 años, siempre que reúna la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento, cuando al cumplimento de la edad que corresponda para el acceso a la pensión de jubilación ordinaria, de conformidad con las normas reguladoras de cada régimen de previsión social, no se reúnan los años de servicio o cotización necesarios para generar el 100% de la pensión de jubilación que corresponda.

La jubilación del personal incluido en el régimen de clase pasivas (MUFACE) se producirá a los 65 años.

La jubilación del personal funcionario al servicio de la Administración General de la CAE que esté adscrito a Osakidetza se regirá por lo dispuesto en la normativa de función pública que se dicte en el ámbito de la administración general de la CAE

Al personal laboral le será de aplicación la regulación contenida en el Estatuto de los

Trabajadores y otras normas de desarrollo en dicha materia.

2.- Podrá acceder a la jubilación voluntaria el personal que reúna los requisitos establecidos en la normativa reguladora de los regímenes general y especial (MUFACE) de la seguridad social.

**Las primas por jubilación voluntaria, se encuentran suspendidas en virtud del artículo**

**19.11 de la Ley 4/2013, de 20 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2014.**

## Artículo 21. Jubilación parcial y especial a los 64 años.

Asimismo, el personal laboral indefinido de Osakidetza podrá acogerse a la jubilación especial a los 64 años y a la jubilación parcial, ésta última con una reducción de jornada del ochenta y cinco por ciento, siéndoles de aplicación a ambas modalidades de jubilación la normativa general de Seguridad Social establecida al respecto.

Dichas modalidades de jubilación resultarán incompatibles con la percepción de las primas por jubilación voluntaria reguladas en el artículo anterior.

El personal funcionario y estatutario de Osakidetza podrá acogerse a estas modalidades de jubilación en los términos que en su caso se regulen en la oportuna normativa de Seguridad Social.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 8 b): Compromiso de realizar un estudio actuarial al objeto de facilitar por

parte de Osakidetza las jubilaciones anticipadas, de acuerdo con el desarrollo normativo que en dicha materia de Seguridad Social pueda establecerse.

Apartado 8 e): Se contempla la posibilidad de disfrute durante esos dos años anteriores a la jubilación completa a la edad de 65 años de una reducción de jornada en los términos del Acuerdo, reducción entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada ordinaria de trabajo, manteniendo la cotización completa a la Seguridad Social conforme a las bases de cotización anteriores a la concesión de dicha reducción.

Jubilación parcial y especial a los 64 años.

1.-El personal laboral fijo de Osakidetza se encuentra comprendido en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de abril de 2013, por el que se adoptó el Acuerdo de Mesa General de 27 de marzo de 2013 por el que a su vez se aprobó el Plan de Jubilación Parcial del personal laboral fijo de la CAE.

El citado Plan incluye en el Anexo II del mismo al personal laboral fijo de Osakidetza que pueda acceder a la jubilación parcial hasta el 31 de diciembre de 2018.

La jubilación parcial está vinculada a la formalización simultánea de un contrato de relevo.

Esta formalización de la jubilación parcial, y del contrato de relevo simultáneo, con la

estimación del ahorro que se producirá, deberán ser comunicadas a efectos informativos a la Subdirección de Recursos Humanos de Osakidetza, aunque no se necesitará autorización alguna de dicha Subdirección, ni de la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco, para su tramitación.

Dicha contratación deberá efectuarse en las siguientes condiciones:

Se suscribirá un contrato de relevo a tiempo parcial. La jornada de trabajo de dicho contrato será del 75%.

El contrato de relevo estará vigente hasta la fecha de jubilación definitiva del personal jubilado parcial (a los 65 años). Una vez producida ésta, la persona relevista podrá continuar en el puesto que ha venido desempeñando hasta la cobertura reglamentaria del mismo, salvo que vaya a ser objeto de amortización.

El contrato de relevo a tiempo parcial podrá novarse temporalmente a un contrato de relevo a tiempo completo.

2.-La jubilación especial a los 64 años estaba prevista en el Real Decreto 1194/1985, de17

de julio, de normas sobre jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones, el cual

fue derogado –con efectos desde el 1/1/2013- por la Disposición Derogatoria Única de la

Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del

Sistema de Seguridad Social.

Instrucción 6/2024 de jubilaciones parciales y contratos de relevo producidos en el año 2024 en Osakidetza

## Artículo 22.– Servicio de Comedor.

Se mantienen los comedores en aquellos centros en que actualmente existen, en las condiciones vigentes.

Se reconoce al personal de la plantilla de cocina el derecho a efectuar una comida, al mediodía o a la noche, corriendo su importe por cuenta de la organización de servicios correspondiente, que fijará el menú y demás circunstancias de aquélla, para la que se establece un cese en el trabajo con una duración máxima de media hora, que se recuperará, al margen del horario laboral obligatorio, incrementando en igual tiempo la presencia en el trabajo.

## Artículo 23.– Transporte.

Se garantiza el mantenimiento del transporte colectivo en todas aquellas Organizaciones de servicios que hasta el momento presente lo tienen establecido, con arreglo a las condiciones vigentes.

## Artículo 24.– Fondo de Acción Social.

Para 2007 se establece un fondo de 1.202.024,21 euros para Acción Social, que figurará

recogido en los Presupuestos del Ente Público Osakidetza, y que se destinará para atender

los siguientes conceptos:

- Transporte.
- Elkarkidetza (deuda actuarial).
- Guarderías.
- Becas.
- Otros.

Con carácter periódico trimestral se dará información a la Comisión Paritaria del estado de situación presupuestaria del citado fondo.

## Artículo 25.– Otras Atenciones Sociales.

Se constituirá un fondo económico dotado de 69.116,39 euros, cuya distribución se realizará con carácter anual.

Dicho fondo tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en el artículo anterior, y otras causas de naturaleza excepcional.

De entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo de este Fondo se excluirán cuantos tratamientos e intervenciones integren la asistencia médico-farmacéutica prestada por la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión.

## Artículo 26.– Formación.

Se fija un fondo de 69.116,39 euros destinado a la formación del personal del Ente Público Osakidetza.

Se creará una Comisión compuesta por representantes de Osakidetza y de las centra-

les sindicales firmantes del Acuerdo, para la promoción de la formación y reciclaje del personal, así como para el estudio de análisis de los criterios de distribución de este fondo.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 16 c): Se adopta el compromiso de regular con anterioridad al 31 de diciembre de 2008 las distintas figuras de tutores de docencia de las distintas especialidades de Ciencias de la Salud de diplomados sanitarios de los diversos centros de cara a su reconocimiento económico y valoración en la carrera profesional.

Apartado d): Se adopta por Osakidetza el compromiso de desplegar los medios precisos para el incremento de las plazas a ofertar para matronas en formación (EIR), así como la realización de un estudio en el plazo de tres meses tras la suscripción del presente Acuerdo para afrontar el eventual reconocimiento económico transitorio de los profesionales de esta área.

# TÍTULO III
# JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, JORNADA COMPLEMENTARIA, DESCANSO DIARIO, DESCANSO SEMANAL, DESCANSOS ALTERNATIVOS Y VACACIONES

## Artículo 27.– Jornada anual ordinaria.

1. Conforme a la jornada anual aprobada mediante Acuerdo de la Mesa General de negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el ámbito de Osakidetza para todos los tipos de jornada, excepto la nocturna, las horas de trabajo efectivo anuales a realizar en concepto de jornada ordinaria serán mil quinientas noventa y dos. Para los turnos nocturnos, en régimen permanente, las horas efectivas de trabajo anuales serán de mil cuatrocientas cuarenta y siete.

Quienes roten en turnos diurnos y nocturnos ajustarán su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de ambos horarios que, siempre, y aplicando a la hora nocturna un factor multiplicador del 1,10, dará un resultado final igual a la jornada establecida para los turnos diurnos.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 16 n): Compromiso de estudiar en el plazo de seis meses las diversas situa-

ciones producidas con motivo de jornadas ordinarias que superen la jornada normalizada o en horarios no estandarizados, en lo relativo a la eventual indemnización por manutención o sistema a aplicar.

No obstante, la regla general del párrafo anterior, al personal mayor de 55 años que preste sus servicios en régimen de turnos rotatorios se le aplicará a la hora nocturna el factor multiplicador que se señala a continuación, en función de la edad:

-Mayores de 55 años: 1,15.

-Mayores de 60 años: 1,25 (Apartado 8 a) del Decreto 106/2008, de 3 de junio):

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Incremento del factor corrector nocturno del personal mayor de 60 años que trabaja a turnos o en turno fijo de noche, estableciéndolo en 1,25. El mismo factor corrector sería de aplicación a dicho personal respecto del trabajo en domingo y festivos).

Igualmente, el personal mayor de 55 años podrá acogerse, con carácter voluntario, a la medida de exención de la realización de trabajo nocturno. Esta medida estará en todo caso sujeta a negociación con la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios correspondiente, pudiendo conllevar, si así fuera necesario para su atención, un cambio de Unidad del/la solicitante.

El personal en régimen de trabajo por turnos diurnos y nocturnos ajustará su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de ambos horarios que, siempre, y aplicando a la hora nocturna el citado factor corrector del 1,10, o del que corresponda por razón de su edad, dará un resultado final anual igual a la jornada anual de mil quinientas noventa y dos horas establecida para los turnos diurnos.

2. Para el año 2007 se mantiene la jornada anual de 1.433 horas de trabajo efectivo para aquel personal de Instituciones Abiertas que efectuó esta jornada en el pasado año 2006.

No obstante, este personal podrá solicitar la ampliación de su jornada a la establecida en el presente Acuerdo con carácter normalizado, cuya autorización corresponderá a la Dirección de la Organización de servicios correspondiente dentro de las consignaciones presupuestarias existentes en el centro. En caso de informe negativo, éste deberá ser motivado.

3. Con carácter general, salvo para el personal en sistema de turnos rotatorios y a excepción de lo que proceda en el ámbito de Atención Primaria acerca de la prestación de servicios los sábados, la jornada normalizada diaria será de 7 horas.

4. El personal prestará servicios, con carácter general, salvo quienes realicen turnos rotatorios, un máximo de seis sábados al año. En aquellos casos en que algún personal venga realizando un número inferior de sábados, se mantendrá dicha situación siempre que se cumpla la jornada anual establecida.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 16 k): Se procederá a estudiar y acordar el sistema de cobertura de los servicios a prestar las jornadas de sábado en

Atención Primaria, bajo un sistema de organización y retribución específicas, iniciando tal nuevo sistema su puesta en marcha y efectos retributivos no más tarde del 1 de julio de 2008.

5. Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas existirá un período de descanso durante la misma de duración equivalente a quince minutos. Su disfrute se deberá realizar necesariamente dentro del correspondiente turno de trabajo, computándose en este caso como tiempo de trabajo efectivamente realizado.

Conforme lo anterior, en ningún caso se podrá acumular períodos de descanso no disfrutados para su disfrute en otro u otros días o períodos posteriores.

En todo caso, el momento concreto del disfrute del descanso quedará supeditado al mantenimiento de la atención de los servicios.

Asimismo, en ningún caso su disfrute efectivo supondrá un retraso en la hora de entrada al puesto de trabajo o un adelanto en la hora de salida del turno correspondiente.

6. La determinación de los turnos rotatorios en los que deba implantarse el solape, entendido como tiempo efectivo de trabajo consistente en la prolongación en diez minutos de la jornada diaria y destinados a la transmisión de los oportunos "partes" de cambio de turno, así como la determinación del personal que deba realizarlo, deberá ser objeto de negociación en el ámbito de cada Organización de servicios entre la Dirección de la misma y la representación del personal, en atención de la necesidad de que el mismo se deba realizar efectiva y justificadamente.

En situación de Incapacidad Temporal se computará el tiempo de solape al personal que lo tuviera reconocido.

7. Se establecen como principios generales para la practicidad de la jornada el establecimiento de un límite máximo de 70 horas nocturnas en cómputo de ocho semanas, excepto para el personal que presta sus servicios en turno fijo de noche, así como el derecho a la libranza de día y medio semanal ininterrumpido (72 días al año) y la libranza de un fin de semana de cada tres.

La aplicación de estos principios generales está supeditada al número real de efectivos que componen las unidades y a la demanda asistencial de las mismas.

8. A efectos de la practicidad de la jornada en el ámbito de la Atención Primaria, y sin perjuicio del cumplimiento de los sábados que con carácter general se fija en el apartado 4º de este artículo, dicha jornada tendrá una duración general de siete horas, de lunes a viernes.

Decreto 106/2008, de 3 de junio

Apartado 16 ñ): Se adquiere el compromiso de realizar y acordar formas de compensación del personal de Enfermería de Atención Primaria para los supuestos especiales de trabajo durante la jornada ordinaria, particularmente aquéllos de prestación de servicios en dos o más centros dispersos de atención primaria.

Para ajustar las carteleras al cumplimiento de la jornada anual, podrán disponerse como fechas alternativas los días 24 y/o 31 de diciembre y/o los dos días festivos de carácter local.

La disposición de dichos ajustes se realizará en cada Organización de servicios, debiendo garantizarse siempre la cobertura y atención de las necesidades asistenciales.

9. La jornada ordinaria de trabajo del personal residente en formación será de 1.592 horas

anuales de trabajo efectivo en régimen de dedicación a tiempo completo.

El personal residente que efectúe régimen de guardias tendrá una jornada normalizada de siete horas, de lunes a viernes, siempre que ello no imposibilite completar el correspondiente programa formativo.

## Artículo 28.– Jornada Complementaria (Servicio de Atención Continuada).

1. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente a los usuarios y usuarias de las Organizaciones sanitarias de Osakidetza, el personal de determinadas categorías o unidades desarrollará una jornada complementaria en la forma que se establezca a través de la programación funcional de la correspondiente Organización de servicios.

2. El número máximo de guardias mensuales que con carácter general se deberán realizar será de tres (3) en el caso de un/una facultativo especialista, con las excepciones derivadas de las necesarias adaptaciones, adecuaciones y oportuna racionalización de los efectivos que componen cada una de las Unidades y de la demanda asistencial de las mismas. De forma voluntaria podrá superarse dicho límite cuando así se lo oferte la Dirección del Hospital y acepte el/la facultativo, siempre que se cumpla la normativa vigente.

El personal residente en formación estará obligado a realizar las horas de jornada complementaria que el programa formativo establezca para el curso correspondiente. En este caso, este personal no podrá realizar más de siete guardias al mes, todo ello dentro del programa formativo establecido para el curso correspondiente.

3. Se establece un módulo de prestación de servicios de atención continuada para sábados, domingos y festivos, con una duración de 24 horas ininterrumpidas, sin menoscabo de los refuerzos que sean necesarios para el pase de visita y el alta de los pacientes, con lo que la jornada ordinaria para el personal facultativo especialista en régimen de guardias queda fijado en siete horas, de lunes a viernes.

Asimismo, en sábados, domingos y festivos, el personal residente en formación prestará servicios de atención continuada conforme a un módulo de 24 horas ininterrumpidas.

4. La jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias.

En consecuencia, no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y disposiciones, y su compensación o retribución específica son las que expresamente se fijan en el anexo correspondiente del presente Acuerdo.

5. Las guardias de presencia física realizadas por el personal facultativo, se compensarán por módulo de horas de prestación de servicios, conforme a los importes establecidos en el Anexo III, 2. Las fracciones de módulos se adecuarán en todo caso proporcionalmente.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, la retribución de las guardias incluirá la cantidad íntegra correspondiente, que se retribuirá por tanto en el mes en que se efectúen, incluyendo la parte proporcional que hasta el momento correspondía y se incluía en las pagas extraordinarias. Conforme a lo anterior, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo no se realizará asignación alguna por las guardias en pagas extraordinarias. Se mantiene el actual prorrateo de vacaciones y la retribución de las guardias en la situación de Incapacidad Temporal.

La previsión anterior no supondrá modificación alguna en el régimen de retribución de guardias de aplicación al personal residente.

Las guardias que sobrepasen la tercera mensual se retribuirán con un incremento adicional de 10% sobre los valores establecido en el Anexo III para las guardias de presencia física o localizada, tanto en el caso de que se trate de guardia laborable como festiva.

6. Los servicios de localización se compensarán con un 50% del importe fijado para las guardias de presencia física, con obligación de acudir al centro cuando se fuera requerido.

7. Las guardias médicas localizadas que requieran la presencia del/la facultativo en el Hospital en dos o más ocasiones, así como aquellas otras que impliquen una permanencia de cuatro o más horas en el mismo tendrán, a efectos retributivos, la consideración de guardias de presencia física.

8. Se reconoce la realización de los módulos de guardia para aquellos otros colectivos que los vienen realizando en aquellas Organizaciones en que están así establecidas por considerarse necesarias, en tanto se mantenga la organización del servicio en este sentido.

Todo ello sin perjuicio de su actualización en el mismo porcentaje que con carácter general se establezca para los restantes conceptos retributivos de guardias.

9. Guardias del personal facultativo residente en formación.

Con efectos del día 01-01-2008 el personal facultativo residente en formación percibirá la retribución correspondiente a atención continuada / guardias en función de los siguientes porcentajes respecto del valor hora de guardia percibido por los médicos de plantilla de Osakidetza, tanto laborable como festiva:

- Facultativo R1 55%
- Facultativo R2 60%
- Facultativo R3 70%
- Facultativo R4 80%
- Facultativo R5 80%

Estos mismos porcentajes resultarán de aplicación en los años sucesivos.

No obstante, y siempre que la cantidad resultante fuera superior a la más arriba indicada, la retribución del valor hora de guardia de presencia física del personal facultativo residente en formación se atendrá, como valor mínimo garantizado para el año 2008, a las siguientes cuantías:

R1: 11,50 euros; R2: 13,50 euros; R3: 15,50 euros; R4: 17, 50 euros; R5: 17,50 euros

10. Las guardias tanto de presencia física como localizadas, realizadas durante de los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el día 1 de enero, se retribuirán por el doble de su valor.

La previsión anterior resulta igualmente de aplicación a las guardias realizadas en dichos días por el personal residente en formación.

11. Los/as Directores Gerentes de los Hospitales podrán analizar, y en su caso pactar, con las Unidades o Servicios la conversión de actuales guardias de presencia física en guardias localizadas. La diferencia económica resultante se compensará mediante la realización proporcional de los módulos de atención continuada, cuya realización será en todo caso voluntaria.

12. Se acuerda constituir una Comisión Técnica de guardias, integrada por los firmantes del Acuerdo que analizará el actual sistema de Atención Continuada existente en cada uno de los hospitales de Osakidetza, con el fin de explorar y proponer mejoras o alternativas al modelo actual.

Dicha Comisión estará compuesta por representantes de Osakidetza y de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo.

## Artículo 29.– Duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo.

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y a la jornada complementaria será de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.

En el caso del personal residente en formación, la duración máxima de la jornada, sumando jornada ordinaria y jornada complementaria, será la que se establece conforme a los siguientes periodos de progresiva aplicación:

a) Jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007.

b) Jornada máxima de 56 horas semanales de promedio en cómputo anual entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.

c) A partir del 1 de agosto de 2008, la jornada máxima será de 48 horas semanales en cómputo anual.

La jornada laboral del personal residente en formación asegurará el cumplimiento de los programas formativos. Dentro de las posibilidades organizativas y funcionales de cada centro, se procurará disponer la jornada de los residentes de forma que la ordenación del tiempo de trabajo no perjudique la formación.

No serán tomados en consideración para la duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y a la jornada complementaria, los períodos de localización, salvo que el personal sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento, computándose este tiempo de desplazamiento por un máximo de media hora.

En ningún caso se computarán a estos efectos las jornadas ordinarias no realizadas efectivamente, en cuanto tiempo que el personal no permanece en su Organización de servicios a disposición del centro y en el ejercicio efectivo de sus actividades y funciones.

El período de vacación anual retribuida y los períodos de baja por enfermedad serán neutros para el cálculo del promedio indicado.

## Artículo 30.– Jornada y descansos diarios.

1. El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de doce horas ininterrumpidas.

No obstante, mediante la programación funcional de las Organizaciones de servicios de Osakidetza se podrán establecer jornadas ordinarias de hasta veinticuatro horas para determinados servicios o unidades sanitarias, con carácter excepcional y cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales.

2. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente.

Igualmente, generará este mismo derecho la realización de jornada complementaria mediante la prestación de servicios de atención continuada en la modalidad de presencia física, con una duración igual o superior a 12 horas. En ningún caso dicho descanso podrá tener la consideración de tiempo de trabajo como jornada ordinaria ni como jornada complementaria, no considerándose, por tanto, a efectos del cómputo de la jornada anual de mil quinientas noventa y dos horas.

3. El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el número anterior se reducirá, en los términos que exija la propia causa que lo justifica, en los siguientes supuestos:

- a) En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del período de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada siguiente.
- b) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a doce horas, tiempos de trabajo correspondientes a jornada ordina-

ria y/o jornada complementaria.

4. En los supuestos previstos en el número anterior, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el artículo 32.

5. Respecto del personal residente en formación, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberá mediar como mínimo, un periodo de descanso continuo de 12 horas.

En todo caso, después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, bien sea de jornada complementaria, bien sea de tiempos conjuntos de ambos, el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de especial interés formativo según criterio de su tutor o en casos de problemas organizativos insuperables. En estos supuestos, se aplicará el régimen de descansos alternativos establecidos en el artículo 32.

## Artículo 31.– Descanso semanal.

1. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración de veinticuatro horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario de doce horas previsto en el artículo 30.

2. El período de referencia para el cálculo del período de descanso establecido en el número anterior será de dos meses.

3. En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el número anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo siguiente.

## Artículo 32.– Régimen de descansos alternativos.

1. Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos de descanso diarios establecidos en el presente Acuerdo, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada.

2. La compensación señalada en el número anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de noventa y seis horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a doce horas consecutivas.

3. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios.

## Artículo 33.– Carácter de los períodos de descanso.

Los períodos de descanso diario y semanal, así como en su caso, los descansos alternativos, no tendrán el carácter ni la consideración de trabajo efectivo, ni podrán ser, en

ningún caso, tomados en consideración para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo determinada en el artículo 27.

## Artículo 34.– Calendario laboral.

En todas las Organizaciones de servicios se establecerán anualmente, previa negociación entre la Dirección y los representantes del personal, los calendarios de días laborables anuales y los horarios de trabajo, tomándose como base las horas de prestación de servicios establecidas en el cómputo anual.

## Artículo 35.– Carteleras de trabajo.

1. Las carteleras de trabajo específicas negociadas en cada Unidad tendrán carácter obligatorio bimestral, pudiendo procederse a la modificación de las mismas exclusivamente por necesidades graves, urgentes o imprevisibles, las cuales se pondrán en conocimiento de la representación del personal.

2. Las Organizaciones de servicios de Osakidetza desarrollarán alternativas que permitan una mejora de las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en régimen de turno rotatorio en centros hospitalarios, adecuando los criterios de elaboración de las carteleras de trabajo. A tal efecto y garantizando la adecuada cobertura asistencial, podrán desarrollarse alguno de los siguientes mecanismos:

a) Compensación como horas de trabajo efectivo en sustitución de los pluses por trabajo en noches y festivos, estimadas a partir del coste horario de la categoría y de las cuantías establecidas para dichos pluses.

b) Liberación de jornadas de trabajo nocturno y/o en festivos, incluidas en la cartelera de trabajo, y computadas como reducción de jornada, con los efectos económicos que se deriven.

c) Implantación de mecanismos que favorezcan la libranza en fines de semana, mediante fórmulas alternativas de organización y de contratación.

## Artículo 36.– Compensación por horas en exceso.

Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, superiores a su jornada ordinaria, como consecuencia de la prolongación de trabajo efectivo, y que no tengan el carácter de jornada complementaria por la prestación de servicios de atención continuada, cuando por necesidades graves, urgentes o imprevisibles les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de hora y media por cada hora trabajada.

Las horas en exceso realizadas durante el período nocturno o en día festivo se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

Dicha compensación se contabilizará mensualmente, pudiendo disfrutarse la misma en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo.

La elección del momento del disfrute deberá acordarse entre el personal y la Dirección de su Organización de servicios respectiva.

La aplicación de estas compensaciones quedará en todo caso supeditada al efectivo cumplimiento de la jornada anual pactada.

## Artículo 37.– Control horario.

Existirá un sistema de control horario, de obligado cumplimiento en todas las Organizaciones de servicios dependientes del Ente Público, a los debidos efectos de verificar el cumplimiento de la jornada por parte del personal de Osakidetza.

## Artículo 38.– Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 28 días laborales, computándose los sábados como laborales.

2. Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

3. Las vacaciones no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, en metálico, excepto cuando durante el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo, o sea declarado/a el/la trabajador/a en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o contemplado en su total disfrute el período vacacional.

4. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior, el personal 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. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del/la trabajador/a, el referido abono se realizará a sus derechohabientes.

5. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y/o Septiembre. Dentro de los cuatro primeros meses del año, se fijará el calendario de vacaciones y los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada una de las Unidades.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos de vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro de la Unidad un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones.

6. En el caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otras Instituciones, o de otras Unidades de la misma Organización de servicios, se respetará la programación de vacaciones en ese año y se acoplará dicho personal a las necesidades asistenciales de la unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones.

7. Como principio general el disfrute de las vacaciones se realizará de manera ininterrumpida. No obstante, podrá fraccionarse su disfrute en cuatro períodos.

Lo señalado anteriormente se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadre de las horas de trabajo efectivo anual acordadas.

Tanto el fraccionamiento, como el disfrute de vacaciones fuera de los meses entre Junio y Septiembre, se producirá a petición del personal y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios en el que figure adscrito el/la trabajador/a. Su concesión o denegación justificada quedará al criterio de la mencionada Dirección.

8. Una vez autorizadas las fechas de vacaciones de un/a trabajador/a, si fueran denegadas por razones consideradas urgentes e ineludibles, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen causado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia por parte del personal en la asunción de dichos gastos.

9. Cuando, por necesidades del servicio, la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente modifique al personal la fecha de disfrute de sus vacaciones ya establecidas en el calendario, deberá compensar a los/as afectados/as con una ampliación de su período vacacional de 2 días laborables.

En este caso la Dirección sólo podrá modificar un máximo del 50% del período acordado.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 16 f): Artículo 38.9. "En el supuesto de que por necesidades del servicio la Dirección modifique al personal la fecha de disfrute de sus vacaciones, ya establecidas en el calendario, la compensación de los dos días laborables será computada en horas efectivas de trabajo."

10. En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el personal iniciara una situación de IT el conjunto vacacional quedará interrumpido. El período dejado de disfrutar se iniciará posteriormente previo acuerdo con la Dirección de la Organización de servicios.

11. Las vacaciones se disfrutarán necesariamente dentro del año natural, salvo en el supuesto previsto en el artículo 44.3. (y en las situaciones de IT en las que no se lleguen a disfrutar en el año natural).

12. Vacaciones del personal residente:

a) El personal sanitario en formación como especialistas mediante residencia tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de 28 días laborables, computándose los sábados como laborables.

b) El período de disfrute se fijará atendiendo primordialmente al cumplimiento del programa docente y a las necesidades asistenciales del Servicio o Unidad en la que esté realizando sus funciones.

c) Como principio general el disfrute de las vacaciones se realizará dentro del periodo formativo del contrato en vigor, debiendo asignarse la parte proporcional de vacaciones al año natural que corresponda. El fraccionamiento se producirá a petición del per-

sonal residente y previo informe favorable del coordinador o responsable de la Unidad Docente de la Organización de servicios en la que figure adscrito el/la residente. Su concesión o denegación justificada quedará a criterio de la Dirección.

Lo señalado anteriormente se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadre de las horas de trabajo efectivo anual acordadas.

En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el residente iniciara una situación de IT, el conjunto vacacional quedará interrumpido. El período dejado de disfrutar se iniciará posteriormente previo acuerdo con la Dirección de la Organización de servicios.

# TÍTULO IV
# LICENCIAS Y PERMISOS

## Artículo 39.– Criterios de distinción entre licencias y permisos.

- Licencias: se denominan así las ausencias de trabajo, tipificadas y justificadas en la correspondiente norma. Deberán solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, con una antelación mínima de 10 días, salvo que se determine otro plazo en la regulación correspondiente o concurran causas excepcionales que deberán ser justificadas posteriormente.

- Carácter de las licencias: las licencias se configuran como un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajo, por las causas y duración tipificadas en la norma. Su resolución, siempre que se solicite en tiempo y forma, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable al solicitante. Al ser concebida como derecho del personal, sólo causas graves, urgentes o imprevisibles justificarán su denegación. En el supuesto de denegación, el/la trabajador/a deberá ser informado/a por escrito de las causas que la motivan.

- Permisos: al contrario que en el supuesto de las licencias, la concesión de permisos corresponderá a la Dirección de la Organización de servicios correspondiente, previo informe del/la responsable de la Unidad solicitante.

1. El personal incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Licencia por paternidad.
- d) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
- e) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.

- f) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- h) Licencia por asuntos particulares.
- i) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- j) Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- k) Licencia para el cuidado de un familiar en primer grado por razones de enfermedad muy grave.

2. Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

- a) Asistencia a exámenes.
- b) Asistencias a cursos y congresos.
- c) Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.
- d) Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- e) Permiso por asuntos propios.
- f) Autorización de colaboración con Organizaciones no Gubernamentales.
- g) Permiso por reducción de jornada.
- h) Permiso sin sueldo de un año.
- i) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- j) Permiso para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y de parientes hasta 2.° grado.
- k) Permiso por violencia de género.

Al personal residente en formación no le resultarán de aplicación los permisos contenidos en las letras e), f), g) y h) del anterior apartado segundo.

- l) Permiso por bautizos y comuniones
- m) Permiso por cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave

## Artículo 40.– Incompatibilidad entre licencias y permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la licencia de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en los artículos siguientes.

Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

## Artículo 41.– Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes al per-

sonal, deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo y justificar su ausencia en su caso, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

## Artículo 42.– Licencia por enfermedad o accidente.

El personal, en el supuesto de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidentes que le impida el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria o justificante del Servicio Médico de Empresa previo al parte de baja, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

El personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, percibirá el 100% de las retribuciones que conforme a su cartelera le correspondan para el período de que se trate, hasta el tope máximo de tiempo que sea efectiva la prestación por parte de la Seguridad Social.

Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal que la viniera disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

Las Organizaciones de servicios de Osakidetza, mediante reconocimiento a cargo de sus Servicios de Prevención, podrán hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del personal, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. El personal vendrá obligado a acudir a las citaciones efectuadas por el Servicio Médico de Empresa desde el primer día en que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal. La inasistencia no justificada a estas consultas a partir del veintiún día de IT, supondrá en todo caso la pérdida de la garantía establecida en el segundo párrafo de este artículo, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al personal interesado.

Previo informe favorable del Servicio de Prevención correspondiente, una vez finalizada la situación de Incapacidad Temporal y siempre que durante la misma la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el segundo párrafo de este artículo hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por

ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo máximo de permanencia en situación de Incapacidad Temporal, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

## Artículo 43. Licencia para concurrir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa solicitud y posterior autorización por parte de la Dirección de Personal de su Organización de servicios, debiendo justificar en todo caso la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## Artículo 44. Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación

o alumbramiento con una duración de 18 semanas ininterrumpidas **(La modificación se produjo a través de la instrucción 3/2019 del 21 octubre en relación a la equiparación de permisos de conciliación de la Función pública)**, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre. Dicha licencia podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si una vez agotado el período total de licencia la mujer trabajadora continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para incorporarse al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de IT debida a enfermedad común, debiendo observar al efecto los trámites pertinentes.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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 del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de (Dieciocho) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las (Dieciocho) semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o parto múltiple.

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los así establecidos legalmente, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Durante el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción o acogimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque Osakidetza.

En los casos anteriores, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración de la licencia, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la nor-

mativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Habiendo hecho uso de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción o acogimiento, se tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de licencia, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la licencia, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Los efectos de la mejora directa de las prestaciones establecida en el artículo 42, tendrán igualmente aplicación y, en los mismos términos, al período de maternidad.

1. Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de cada hijo o hija menor de 12 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho

por una reducción de su jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad al comienzo o al final de la misma.

El derecho a la pausa o 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 acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, a razón de una hora por cada día laborable conforme a la cartelera que para tal período tenga establecida.

Este derecho será extensivo al cónyuge o compañero de la mujer trabajadora. Asimismo, el personal sanitario femenino tendrá opción a no realizar guardias y noches durante los tres meses anteriores al parto y los tres meses posteriores desde la incorporación tras el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

Alternativamente, podrá optar por la no realización en los 6 meses posteriores a su incorporación.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 8 c): "Aplicación del artículo 44,2, sobre licencia por gestación, a todo el personal femenino (no solo al personal sanitario) en relación con la opción de no realizar guardias y noches durante los tres meses anteriores y posteriores al parto."

2. El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la madre o el padre, según proceda, a la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

3. Los trabajadores de Osakidetza podrán disfrutar de una licencia en caso de alumbramiento de sus descendientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse dentro del período de hospita-

lización. Esta licencia debe ser, en principio, similar a la licencia por hospitalización de familiar. Si no te lo aceptan, reclama y ponte en contacto con nuestra sección sindical.

## Artículo 45. Licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción.

Tendrá una duración durante el año 2020 de 18 semanas. **(La modificación se produjo a través de la instrucción 3/2019 del 21 octubre en relación sala equiparación de permisos de conciliación de la Función pública)**, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La Administración abonará los subsidios complementarios a la prestación de paternidad del INSS para que el trabajador perciba el 100% de las retribuciones según su cartelera durante ese periodo.

Cuando el empleado no tenga derecho a las prestaciones económicas, la Administración no realizará ningún abono, sin perjuicio de la autorización del permiso.

Esta licencia es independiente del disfrute compartido de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento del artículo 44.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de esta licencia se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración de la licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de la licencia.

Habiendo hecho uso de la licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción, se tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de licencia, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la licencia, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

## Artículo 46. Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.

1. Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado del Registro Civil o anotación en el Libro de Familia.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de un mes de antelación a la Dirección de la Organización en la que preste sus servicios.

2. Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación del Registro Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

3. No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

4. Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o por afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el solicitante, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del empleado, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

## Artículo 47. Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.

1. La licencia a que tendrá derecho el personal por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

a) Cónyuge, compañero/a o hijo:

Cinco días naturales. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kms. del lugar de residencia del solicitante.

b) Familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

Tres días hábiles. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kms. del lugar de residencia del solicitante.

c) Familiares dentro del segundo grado, o de grado más lejano siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada:

Tres días naturales en caso de fallecimiento. Dos días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave. En ambos casos, dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kms. del lugar de residencia del solicitante.

En los casos de hospitalización, deberá aportarse certificado que justifique dicha circunstancia.

En todos los supuestos anteriores de hospitalización o enfermedad grave, se tendrá derecho a una segunda licencia de 2 días naturales, sin la ampliación, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

2. En los casos de operaciones quirúrgicas que no precisen hospitalización, tanto de cónyuge, compañero, hijo como de familiares hasta 2.o grado de consanguinidad o afinidad o de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el trabajador dispondrá de una licencia de un día.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 16 r): La referencia a los días hábiles contenida en el artículo 47.1, apartados a) y b), del Acuerdo, en relación a la licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes se entenderá realizada a los días efectivos de trabajo según cartelera, para el personal con sistema de trabajo a turnos.

3. Los días de licencia se deben entender referidos a la jornada normalizada diaria de 7 horas.

Este artículo ha sido modificado por el Real decreto-ley 5/2023. Puedes encontrar un resumen del mismo aquí.

## Artículo 48. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

**Permiso por fallecimiento o por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario:**

Los días de este permiso se conceden en días hábiles. Los días de ampliación cuando el seuceso se produce a más de 150 kms se conceden en días naturales.

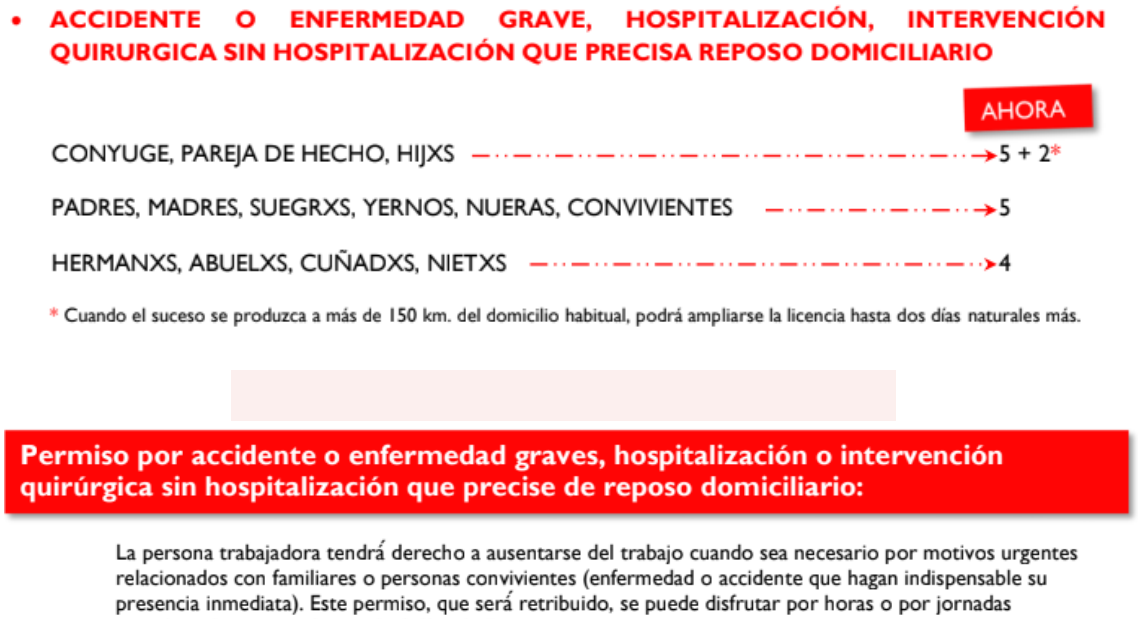
Los días hábiles son los días coincidentes con prestación de servicios según cartelera.

En caso de ingreso hospitalario de conyuge, pareja de hecho, familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad y conviviente con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidad efectivo de aquella: si al alta de la hospitalización consta informe médico que indica que se precisa reposo domiciliario se mantendrá el permiso hasta los 5 días hábiles.

- **FALLECIMIENTO**

| | AHORA |
|---|---|
| CONYUGE, PAREJA DE HECHO, HIJXS, YERNOS, NUERAS | 5 + 2* |
| PADRES, MADRES, SUEGRXS | 3 + 2* |
| HERMANXS, ABUELXS, CUÑADXS, NIETXS, CONVIVIENTES | 3 + 2* |

* Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual, podrá ampliarse la licencia hasta dos días naturales más.




2. En todo caso, a los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

b) Acompañamiento a parientes minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta 2.o grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carné de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

f) 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, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

## Artículo 49. Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual del personal, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días naturales de duración, dentro del plazo de un mes natural a contar desde la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio,

debiendo justificarlo mediante la presentación del oportuno certificado de empadronamiento.

Esta licencia será de aplicación al personal de Osakidetza que lleve prestando servicios durante un período superior a un año en ese puesto.

Los días de licencia se deben entender referidos a la jornada normalizada diaria de 7 horas.

## Artículo 50. Licencia por asuntos particulares.

El personal tendrá derecho, previa solicitud con veinte días naturales de antelación, al disfrute de seis días laborables cada año natural, con un límite máximo de 45 horas. Para los que no alcancen el año de servicio, dicho disfrute será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

En todo caso, esta licencia no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 50% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente que preste servicios en cada uno de los distintos turnos de trabajo establecidos en la Unidad.

Además de lo anterior, y con su misma naturaleza, los trabajadores de Osakidetza tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de licencia por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nacerá partir del día siguiente al del cumplimiento del trienio correspondiente. (Recuperados en el DECRETO 53/2016, de 5 de abril, por el que se establece el permiso por asuntos particulares por antigüedad del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi).

## Artículo 51. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1. El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, al amparo de lo establecido en el Acuerdo, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo.

2. En todo caso, el personal que forme parte de la Mesa Negociadora Sectorial de Sanidad tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el/la Secretario/a de la Mesa conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe inmediato, de las ausencias del trabajo al objeto de acudir a dichas reuniones.

## Artículo 52. Licencia para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador 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.

## Artículo 53. Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causadeban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

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

## Artículo 54. Permiso por asistencia a exámenes.

El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de 1 día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a 2 días naturales si el examen se realiza a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la trabajador/a. Este permiso será retribuido.

Con carácter general, el/la solicitante que se encuentre trabajando en turno nocturno inmediatamente anterior al examen, podrá optar entre su disfrute durante la jornada nocturna mencionada o durante el día del examen. En ningún caso dicho permiso podrá suponer el disfrute de más de un turno.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 16 g): Incluir la licencia por acudir a la realización del examen MIR o EIR.

## Artículo 55. Permiso para asistencia a Cursos y Congresos.

1. Podrá concederse al personal un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico o de interés para la gestión y administración de los servicios sanitarios, por un máximo anual de 15 días naturales,

de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de la Organización de servicios a que pertenezca el personal interesado.

En el supuesto de denegación de este permiso, el/la solicitante deberá ser informado/a por escrito de los motivos que la justifican.

2. No obstante, y en supuestos excepcionales tales que conlleven prestigio nacional o internacional, presidencia de mesas redondas o congresos y demás eventos o actividades de interés para la Organización de servicios correspondiente, dicho período de quince días naturales podrá ser ampliado a criterio de la Dirección de la Organización de servicios en que el/la solicitante preste su servicio.

3. El permiso, solicitado por iniciativa e interés del/la trabajador/a, podrá ser concedido por la Dirección, teniendo el carácter de permiso retribuido, pero sin derecho al devengo de indemnización alguna, por ningún concepto. Los gastos de inscripción, dietas, viajes y estancia, correrán a cargo del/la solicitante. En aquellos permisos de duración prolongada, se podrá pactar con el/la interesado/a su permanencia en la Administración por un período determinado.

4. De igual modo, y con carácter excepcional, la Dirección de la Organización de servicios correspondiente podrá conceder bolsas de ayuda a participantes como ponentes en Congresos y reuniones de carácter internacional, nacional de interés general para la Institución, relevancia científica o consideración de actividad formativa relevante.

En estos casos, el/la solicitante deberá presentar copia del Proyecto, trabajo o comunicación a presentar y certificación de haber sido admitido/a para su presentación oral en los mismos.

## Artículo 56. Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional que Osakidetza considere como prioritarios para la mejora de la calidad asistencial de su servicio, la Dirección de la Organización de servicios respectiva podrá conceder al personal funcionario de carrera o estatutario fijo, que cuente con un año de antigüedad en el puesto que venga desempeñando, una autorización para la realización de los mismos que no podrá exceder al equivalente a dos cursos académicos.

2. Se considera la formación lingüística para la acreditación de los perfiles lingüísticos de Osakidetza como una clase de estudios de perfeccionamiento profesional para la mejora de la calidad de los servicios.

3. El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto, ni a las cotizaciones que correspondan a Osakidetza.

4. A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

## Artículo 57. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal tendrá derecho a un permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los Centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

Dicho permiso será retribuido.

## Artículo 58. Permiso por asuntos propios.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del artículo 2.1 de este Acuerdo, podrá solicitar la concesión de un permiso por asuntos propios. Este permiso sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso, o reingreso en su caso, en el servicio activo. A estos efectos el personal del apartado d) del artículo 2.1 deberá llevar prestando servicios por un período superior a un año en el puesto que venga desempeñando y dé origen a la petición.

2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

3. La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

4. Asimismo se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.o grado de consanguinidad o afinidad que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

El tiempo disfrutado en virtud del permiso contemplado en este apartado, no dará derecho a retribución alguna, salvo que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se permita la recuperación horaria, atendiendo a las necesidades del servicio.

## Artículo 59. Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.

El personal fijo de plantilla, así como el personal interino y temporal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo que acredite una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una autorización para participar en programas de ayuda y colaboración con otros países, cuando así sea requerido por

alguna Organización No Gubernamental.

La concesión de la autorización, que corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, estará condicionada a las necesidades del servicio, pudiendo denegarse por escrito cuando su autorización conlleve problemas organizativos a la Organización en la que preste servicios el personal interesado.

La duración máxima de la autorización será de dos años, pudiéndose conceder una prórroga de hasta dos años más, previo informe favorable de la Organización de servicios en la que preste servicios el/la solicitante e informe de la Organización No Gubernamental justificativo de continuar el programa de colaboración sanitaria que dio origen a la autorización inicial.

Concedida una autorización, las sucesivas autorizaciones sólo podrán concederse una vez transcurrido un período mínimo de prestación de servicios equivalente al período de la autorización anterior. En todo caso deberá mediar un período mínimo de prestación de servicios de un año entre dos autorizaciones.

Transcurrido el plazo autorizado el/la solicitante deberá reincorporarse a su puesto de trabajo. En caso de no producirse la reincorporación pasará a situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos en el presente Acuerdo.

El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto.

Durante el permiso, se mantendrá al trabajador/a en situación de alta en la Seguridad Social, con las cotizaciones que correspondan a Osakidetza, siempre que el mismo/a no tenga otro sistema de alta con cargo a la ONG correspondiente, y siempre dentro de la limitación de la duración de su vinculación laboral.

Será declarado en situación de servicios especiales, o asimilable en el supuesto de personal interino o temporal, el personal que sea autorizado por períodos superiores a seis meses, con el límite para el personal interino y temporal de la duración de sus respectivos nombramientos.

A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

La concesión del permiso requiere que la Organización No Gubernamental que solicite la colaboración del/la solicitante figure inscrita en el Registro de Asociaciones sin ánimo de lucro de la Comunidad Autónoma del País Vasco o del Estado.

## Artículo 60. Permiso por reducción de jornada.

El personal fijo, podrá solicitar la concesión de un permiso de reducción de su jornada laboral, con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Con carácter general, el porcentaje de re-

ducción de jornada será del 50%. Los porcentajes de reducción de jornada distintos del general, se determinarán por libre acuerdo entre la Dirección de la Organización de servicios y el/la solicitante.

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

3. La concesión de la reducción de jornada se realizará por un período mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de igual duración. Todo ello sin perjuicio de la terminación con anterioridad al plazo establecido en función de la concurrencia de cuestiones de tipo organizativo que así lo aconsejen, o motivadas por el incumplimiento de las condiciones pactadas.

4. Al objeto de facilitar la aplicación de este permiso se podrá recurrir a la movilidad funcional, de manera que el personal beneficiario pueda cumplir el tiempo efectivo de presencia de su jornada reducida en unidad distinta a la que esté adscrito. En estos supuestos, el personal interesado percibirá las retribuciones correspondientes al destino efectivamente desempeñado.

5. Las condiciones concretas de prestación horaria de la jornada reducida se negociarán con el/la solicitante en cada Organización de servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes a cada supuesto.

Serán objeto de pacto, entre otras, las cuestiones referidas a banda horaria, descansos, vacaciones, festivos y excedentes de jornada, así como las circunstancias que pudieran derivarse como consecuencia de circunstancias excepcionales.

6. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

7. La concesión de este permiso conllevará la reducción de retribuciones en todos sus conceptos.

## Artículo 61. Permiso sin sueldo de un año.

El personal fijo con al menos quince años de antigüedad reconocida en Osakidetza podrá solicitar la concesión de un permiso no retribuido de un año de duración, no prorrogable en su caso hasta transcurrir nuevamente dicho período de quince años en activo.

Esta regla no será de aplicación al personal con más de treinta años de servicios prestados, el cual podrá disfrutar de un nuevo permiso sin necesidad de que transcurran otros quince años entre un permiso y otro.

La concesión de este permiso estará supeditada a las necesidades de servicio de la Organización de servicios correspondiente.

En esta situación, el personal tendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de las cotizaciones en materia de Seguridad Social.

Decreto 106/2008, de 3 de junio:

Apartado 8 d): Se establece un permiso sin sueldo de hasta un año por cada período completo de quince años de servicios en Osakidetza, pudiendo alcanzarse hasta un máximo de dos años por treinta años de servicios, a disfrutar durante los dos años inmediatamente anteriores a la jubilación total del trabajador a los 65 años, llevándose a efecto durante dicho periodo de hasta dos años la cotización completa en Seguridad Social conforme a las bases de cotización anteriores a la concesión de dicho permiso.

## Artículo 62. Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender 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.

No obstante, podrá pactarse en cartelera otras fórmulas de disfrute de dicho permiso.

## Artículo 63. Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2º grado.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Tendrá el mismo derecho, con la debida reducción proporcional de retribuciones, 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.

Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con el/la solicitante en su correspondiente Organización de servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

La concesión de este permiso es compatible con el disfrute del permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad establecido en el artículo 62, si bien el número de horas a disfrutar en virtud de dicho permiso deberá sufrir la correspondiente reducción proporcional.

## Ampliación del derecho a la adaptación de jornada

Se amplía el derecho a solicitar la adaptación de la jornada laboral a quienes tengan a cargo menores de edad y/o personas dependientes.

La nueva norma amplia la franja de edad de los y las menores, ya que con la anterior solo se podía solicitar la adaptación de la jornada hasta que tuvieran 12 años. Ahora en cambio podrán solicitarlo **trabajadorxs con personas dependientes a cargo** que acrediten "deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años". También reconoce este derecho en el caso de familiares por consanguinidad de hasta segundo grado y personas convivientes en situación de dependencia.

En caso de negativa o de planteamiento alternativo al propuesto por la persona trabajadora, la empresa tiene obligación de justificarlo.

Este artículo ha sido modificado por el Real decreto-ley 5/2023. Puedes encontrar un resumen del mismo aquí.

## Artículo 64. Permiso por violencia de género.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras 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.

Asimismo, las trabajadoras 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. Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con la solicitante en su correspondiente Organización de servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Permiso por bautizos y comuniones

En caso de bautizo o comunión de hijo/a o nieto/a, el padre, la madre y el abuelo/a tendrán derecho a permiso en el día en que concurra el mencionado evento, cuando coincida con un día planificado de trabajo, o la víspera se haya planificado turno de noche.

Permiso por cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario (o situación protegida asimilable) de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Cuando las dos personas progenitoras presten servicios en Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Así mismo, podrá solicitar el permiso la persona trabajadora de Osakidetza- Servicio vasco de salud que constituya una familia monoparental con el/la menor, entendiendo por tal aquellos casos en los que hay una única persona progenitora, adoptante o acogedora.

El personal laboral de Osakidetza-Servicio vasco de salud podrá beneficiarse de este permiso siempre que cumpla los requisitos establecidos en el art.37.5 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO V - SITUACIONES DEL PERSONAL

A tenor de lo previsto en el artículo 28 de la Ley 8/97 de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, así como lo dispuesto en el Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas del personal

funcionario al servicio de las Administraciones Públicas Vascas, y del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, el personal fijo sujeto al presente Acuerdo podrá hallarse en alguna de las situaciones administrativas siguientes, que se pasan a continuación a recoger:

## Artículo 65. Situaciones.

1. El régimen general del personal fijo de Osakidetza comprende las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios bajo otro régimen jurídico.
- d) Excedencia por servicios en el sector público.
- e) Excedencia voluntaria.
- f) Suspensión de funciones.
- g) Expectativa de destino.
- h) Excedencia forzosa.
- i) Excedencia voluntaria incentivada.
- j) Excedencia para el cuidado de familiares.
- k) Excedencia por violencia de género.
- l) Libre designación en Osakidetza.

2. Al personal interino y eventual les serán de aplicación las situaciones de servicio activo, suspensión de funciones y excedencia por cuidado de familiares.

## Artículo 66. Servicio activo.

1. El personal fijo se hallará en servicio activo cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento como tal, así como cuando desempeñe puesto de trabajo de las relaciones de puestos de las Administraciones Públicas abierto al personal funcionario y/o estatutario.

2. El personal que se encuentre en situación de servicio activo gozará de todos los derechos y quedará sometido a todos los deberes inherentes a su condición, y se regirá por las disposiciones del Estatuto Marco y las normas correspondientes al personal dependiente de Osakidetza.

3. Se mantendrán en la situación de servicio activo, con los derechos que en cada caso correspondan, quienes estén en comisión de servicios, disfruten de vacaciones o permisos o se encuentren en situación de incapacidad temporal, así como quienes reciban el encargo temporal de desempeñar funciones correspondientes a otro nombramiento en régimen de promoción interna temporal.

4. Se mantendrán en servicio activo, con las limitaciones de derechos que legalmente correspondan, quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones.

## Artículo 67. Servicios Especiales.

1. Será declarado en situación de servicios especiales el personal fijo de Osakidetza en los siguientes supuestos:

a) Cuando adquiera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones in-

ternacionales o supranacionales.

b) Cuando sea autorizado para realizar misiones por períodos superiores a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación nacionales o internacionales.

c) Cuando sea designado miembro del Gobierno Vasco o del Estado o de los Órganos de Gobierno de otras Comunidades Autónomas o de las Diputaciones Forales, o alto cargo de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por personal funcionario.

d) Cuando sea elegido por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sea elegido por el Parlamento Europeo para formar parte de órganos cuya elección corresponda al mismo.

f) Cuando acceda a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales, o a la de diputado del Parlamento Europeo.

g) Cuando acceda a la condición de miembro del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales de los Territorios Históricos o de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas salvo en aquellos casos en que, no concurriendo incompatibilidad, opte por permanecer en situación de servicio activo.

h) Cuando desempeñe cargo electo retribuido y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando desempeñe puestos reservados a personal eventual.

j) Cuando sea nombrado para cualquier cargo de carácter político que sea incompatible con el ejercicio de la función pública.

k) Cuando esté adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Ararteko o del Defensor del Pueblo, o destinado al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.

l) Cuando adquiera la condición de miembro del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

m) Cuando sea nombrado miembro de los órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial.

n) Cuando sea designado para ocupar puesto de libre designación dentro de la Administración Pública Vasca, o en el Ente Público Osakidetza, así como cuando sea designado para cargo directivo en este último.

o) En cualesquiera otros supuestos en que así se determine mediante ley del Parlamento Vasco.

2. Asimismo se declarará en situación de servicios especiales al personal cuando acceda a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia o a puesto directivo de las Organizaciones Internacionales, de las Administraciones Públicas, de los Servicios de Salud o de instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

3. También será declarado en situación de servicios especiales el personal que sea autorizado, por períodos superiores a seis meses, para prestar servicios o colaborar con

organizaciones no gubernamentales que desarrollen programas de cooperación, o para cumplir misiones en programas de cooperación nacional o internacional. Este personal tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y a la reserva de la plaza de origen.

4. La situación de servicios especiales será declarada de oficio cuando el supuesto que origine el pase a la situación se produzca dentro de la misma Administración o Entidad Pública. En los demás casos se declarará a instancia del personal interesado previa acreditación.

5. Quien se encuentre en la situación de servicios especiales tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera, en su caso, al percibo de trienios y a la reserva de la plaza de origen.

6. El personal en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñe y no las que le correspondan en su puesto de origen.

Excepcionalmente, y cuando las retribuciones por los trienios que tuviese reconocidos no pudieran por causa legal ser percibidas con cargo a los correspondientes presupuestos, deberán ser retribuidos en tal concepto por el Departamento en el que desempeñaba su último puesto de trabajo en situación de servicio activo.

Asimismo, de darse estas circunstancias, respecto al abono de la cuota de la Seguridad Social, deberá ser efectuado dicho abono por el referido Departamento.

7. Al personal en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en tal situación, a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, así como a efectos del cómputo del período mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

8. Quienes pierdan tal condición, en virtud de la cual hubieran sido declarados en situación de servicios especiales deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándoseles de oficio, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdieron aquella condición, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso. El reingreso tendrá derechos económicos administrativos desde la fecha de solicitud del mismo cuando exista derecho a la reserva de puesto.

Los Diputados/as, Senadores/as y Miembros del Parlamento Vasco, Juntas Generales de los Territorios Históricos y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán continuar en situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

## Artículo 68. Servicio bajo otro régimen jurídico.

1. Pasará a la situación de servicios bajo otro régimen jurídico el personal fijo que acepte la oferta de cambio de su relación de empleo por prestar servicios en un Centro cuya gestión sea asumida bien por una Entidad creada o participada en un mínimo de la mitad de su capital por el propio Osakidetza o por la Comunidad Autónoma del País Vasco, bien por otras entidades que puedan surgir al amparo de nuevas fórmulas de gestión promovidas por Osakidetza o la Comunidad Autónoma del País Vasco y creadas al amparo de la normativa que las regule.

2. El personal en situación de servicios bajo otro régimen jurídico tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad. Durante los tres primeros años se ostentará derecho para la reincorporación al servicio activo en la misma categoría y Área de Salud de origen o, si ello no fuera posible, en otras Áreas.

## Artículo 69. Excedencia por prestar servicios en el sector público.

1. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo, al personal fijo que se encuentre en servicio activo cuando preste servicios en otra categoría de personal estatutario, como funcionario/a o como personal laboral, en cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en situación de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, debe considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones Públicas o por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones Públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

2. El personal podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos para ello.

## Artículo 70. Excedencia voluntaria.

1. La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado/a, según las reglas siguientes:

a) Podrá concederse la excedencia voluntaria al personal cuando lo solicite por interés particular.

Para obtener el pase a esta situación será

preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio, debiendo motivarse, en su caso, su denegación. No podrá concederse la excedencia voluntaria por interés particular a quien esté sometido a un expediente disciplinario.

Procederá asimismo declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no tendrán en ningún caso reserva de puesto de trabajo ni devengarán retribuciones.

Asimismo, no les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por interés particular será de dos años.

b) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores de Osakidetza cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no tendrán en ningún caso reserva de puesto de trabajo ni devengarán retribuciones.

Asimismo, no les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

## Artículo 71. Suspensión de funciones.

1. El personal declarado en la situación de suspensión firme quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición.

2. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

3. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en

virtud de sanción disciplinaria.

La suspensión por condena criminal se impondrá como pena, en los términos acordados en la sentencia.

La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

4. El personal declarado en la situación de suspensión firme de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública, ni en los Organismos Públicos o en las Entidades de Derecho Público sujetas a Derecho Privado o Fundaciones Sanitarias, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

5. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

## Artículo 72. Expectativa de destino.

1. El personal fijo afectado por un proceso de reasignación de efectivos que no haya obtenido puesto en las dos primeras fases será declarado en la situación de expectativa de destino.

2. El personal fijo en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que le corresponda y el 50 por ciento del complemento específico del puesto que desempeñaba al pasar a esta situación.

3. Dicho personal vendrá obligado a:

- a) Aceptar los destinos en puestos de características similares al que desempeñaba que se le ofrezcan en el Territorio Histórico donde estaba destinado.
- b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, escala o categoría, situados en el Territorio Histórico donde estaba destinado.
- c) Participar en los cursos de capacitación a que se le convoque.

4. La adscripción del personal en expectativa de destino se efectuará en los términos del artículo 54 bis) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

5. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.

6. A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.

## Artículo 73. Excedencia forzosa.

1. El personal fijo pasará a la situación de excedencia forzosa en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando, suprimido el puesto de trabajo que ocupa el personal fijo o revocada la comisión de servicios que desempeña, no sea posible concederle otro destino.
- b) Cuando proceda de una situación administrativa que conlleve derecho de reserva de puesto y no sea posible con-

cederle un destino.

- c) Cuando, cumplido el período de suspensión de funciones, el personal fijo solicite el reingreso y no lo pueda obtener por falta de vacante, y
- d) Cuando proceda de la situación de expectativa de destino por transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones determinadas para la situación de expectativa de destino.

2. El personal en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y el período de permanencia en tal situación será computable a efectos de trienios, derechos pasivos y consolidación del grado personal.

3. El personal en situación de excedencia forzosa vendrá obligado a participar en todos los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su cuerpo o escala o categoría y en los cursos de capacitación que se le ofrezcan.

4. En todo caso, Osakidetza dispondrá el reingreso obligatorio al servicio activo en el momento en que exista vacante dotada presupuestariamente y el personal vendrá obligado a aceptar el destino que se le señale siempre que sea en puestos propios de su cuerpo o escala y cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.

5. El personal que incumpla las obligaciones a que se refiere este artículo o no se reincorpore al servicio activo en el plazo de treinta días, cuando Osakidetza así lo hubiera dispuesto con carácter obligatorio, será declarado, de oficio, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

Para ser declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular deberá haber prestado servicios efectivos en el sector público durante los cinco años inmediatamente anteriores. A quien carezca de dicho requisito se le aplicará lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

6. El personal en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial, estatutaria o contractual sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtiene un puesto de trabajo en dicho sector pasará a la situación de servicios especiales, excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público o por interés particular según corresponda.

## Artículo 74. Excedencia voluntaria incentivada.

1. El personal fijo afectado por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentre en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 54 bis de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, podrá ser declarado, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

2. Igualmente, quien se encuentre en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de programas de racionalización de recursos humanos tendrá derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

3. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial, estatutaria o contractual sea ésta de naturaleza laboral o administrativa.

4. Concluido el plazo señalado, si no solicita el reingreso, pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo.

Para ser declarado/a en situación de excedencia voluntaria por interés particular se deberá haber prestado servicios efectivos en el sector público durante los cinco años inmediatamente anteriores. A quien carezca de dicho requisito se le aplicará lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

5. Quien pase a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrá derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

A efectos del devengo referido, se entenderá como último puesto el obtenido mediante los sistemas de provisión definitiva establecidos. En los supuestos de que el último puesto fuera desempeñado en adscripción provisional sin garantía retributiva, se garantizará, en todo caso, el devengo de las retribuciones correspondientes al nivel del grado personal consolidado.

6. Esta excedencia no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de carrera administrativa, trienios y derechos pasivos.

## Artículo 75. Excedencia para el cuidado de familiares.

1. El personal fijo tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

Esta excedencia podrá fraccionarse hasta en

cuatro periodos, siendo un mes la duración mínima de cada uno de ellos. 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.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, Osakidetza podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del/la peticionario/a de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor.

2. Concluido el plazo máximo de permanencia en el mismo, el personal deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días. Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos o hijas no solicita el reingreso al servicio activo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre y cuando reúna los requisitos para ello.

## Artículo 76. Excedencia por violencia de género.

Las trabajadoras 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.

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.

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.

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.

## Artículo 77. Libre designación en Osakidetza.

El personal fijo con plaza en propiedad en Osakidetza, que sea designado para ocupar

puesto de libre designación dentro del Ente Público, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El pase a esta situación se declarará a petición expresa del interesado.

## Artículo 78. Autorización especial para el cuidado de hijos o hijas para el personal no fijo.

El personal no fijo de Osakidetza tendrá derecho a una autorización especial para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

La autorización podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha de nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial, sin perjuicio de que dicha situación pueda finalizar con anterioridad como consecuencia de la extinción de su relación de empleo. Esta excedencia podrá fraccionarse hasta en cuatro periodos, siendo un mes la duración mínima de cada uno de ellos (Nota de Servicio 13/2017)

Al personal al que se reconozca esta autorización se le reservará el puesto de trabajo conforme a la naturaleza y vigencia de su nombramiento.

## Artículo 79. Promoción interna temporal.

Al objeto de facilitar la promoción profesional y la movilidad del personal fijo en plantilla, se articulará un sistema de Promoción Interna Temporal que permita el desarrollo profesional de este personal tanto en su propia Organización de servicios como en el resto de Osakidetza.

La regulación de la promoción interna temporal en la propia Organización se realizará conforme a los Acuerdos de Movilidad interna adoptados en el seno de cada Organización.

Mediante Instrucción de la Dirección de Recursos Humanos se regulará el procedimiento de Promoción Interna entre Organizaciones de servicios, conforme a un baremo basado en los siguientes criterios:

- a) Fase de oposición de la última Oferta Pública de Empleo.
- b) Experiencia profesional.
- c) Euskera.

La valoración del conocimiento de euskera en todos los procesos de Promoción Interna Temporal se realizará conforme a lo previsto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de Normalización del uso de euskera y el III plan de normalización de euskera en Osakidetza.

**Promoción interna temporal.**

Mediante Acuerdo de 9 de mayo de 2011,

del Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio vasco de salud, se aprobaron los criterios para la provisión de puestos mediante promoción interna temporal, teniendo por objeto la cobertura de puestos de la misma o de otras organizaciones de servicios distintas de la de procedencia, y pertenecientes a otra categoría/puesto funcional distinta de aquella de la que ostenta la condición de personal fijo, siempre que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia, y se posea la titulación correspondiente.

La regulación de la promoción interna temporal de cada propia organización se realizará conforme a los Acuerdos de Movilidad interna adoptados en el seno de cada organización.

La valoración de las solicitudes de Promoción Interna entre Organizaciones de servicios, se realizará conforme a un baremo basado en los siguientes criterios:

- a) Fase de oposición de la última Oferta Pública de Empleo finalizada.
- b) Fase de Concurso: Experiencia profesional y Formación, docencia y difusión del conocimiento.
- c) Euskera.

  La valoración del conocimiento de euskera se realizará conforme a lo previsto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de Normalización del uso de euskera, y en el Plan de Euskera de Osakidetza-Servicio Vasco de salud, con la valoración contemplada en la convocatoria de OPE para esa categoría profesional. Se tendrá en consideración el régimen vigente de equivalencia de perfiles lingüísticos.

## Artículo 80. Desempeño de funciones de inferior o superior categoría.

Se define como la situación del/la trabajador/a que, ocupando plaza fija de plantilla, desempeñe las funciones de otro puesto de trabajo bien en su propia Organización de servicios o en otra de su mismo municipio, cuando sea designado/a por la Dirección correspondiente por razones especiales de necesidad o de urgencia.

En dicha situación:

- Conservará los derechos de su puesto de trabajo originario y su reingreso automático al terminar la situación.

- Computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad dentro de la categoría originaria de procedencia.

- Cuando el/la designado/a para dicha situación preste servicios por una duración superior a tres meses, y sean funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones de la función desempeñada. Si las funciones fueran de inferior categoría mantendrá las retribuciones del puesto de procedencia.

– La duración de esta situación será de un año, sin perjuicio de que pueda ser excepcionalmente prorrogada, mediante resolu-

ción motivada.

Como consecuencia de procesos de reestructuración organizativa que deberán ser previamente negociados, el personal podrá ser designado para el desempeño de funciones correspondientes a otras categorías, en cuyo caso percibirá las retribuciones inherentes a las nuevas funciones asignadas, salvo que éstas sean inferiores a las percibidas, en cuyo caso se le garantizarán las de la categoría de origen.

## Artículo 81. Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad.

El personal en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sin derecho a retribución, hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria.

## Artículo 82. Reingreso al servicio activo.

1. Con carácter general, el reingreso al servicio activo será posible a través de los procedimientos de movilidad voluntaria que se convoquen.

2. Cuando las circunstancias que concurran así lo aconsejen, a criterio de cada Organización de servicios de destino, se podrá facilitar al/la profesional reincorporado al servicio activo la realización de un programa específico de formación complementaria o de actualización de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer adecuadamente su profesión o desarrollar las actividades y funciones derivadas de su nombramiento. El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos del interesado/a.

3. El reingreso al servicio activo también procederá con ocasión de vacante y carácter provisional, conforme a los criterios que se recogen en el artículo siguiente. En todo caso, la plaza desempeñada con carácter provisional será incluida en la primera convocatoria para la movilidad voluntaria que se efectúe.

## Artículo 83. Reingreso provisional.

El reingreso provisional del personal sujeto al presente Acuerdo, que hallándose en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por prestar servicios en el sector público así lo solicite, se realizará conforme a los criterios que a continuación se señalan, y por el orden expresado:

1. En primer lugar, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia, cuya cobertura sea solicitada por las Organizaciones de servicios sanitarios a la Organización Central en aplicación de la normativa de contratación

temporal vigente en cada momento en las Instituciones Sanitarias de Osakidetza.

Este criterio será aplicable durante el plazo de 3 meses a contar desde la fecha de efectividad del reingreso que figure en la solicitud.

2. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior en el plazo fijado, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

3. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la interino/a cuya incorporación se haya producido en último lugar en el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

4. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

5. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y <especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención <especializada, y que se encuentre ocupado por el/la interino/a cuya incorporación <se haya producido en último lugar en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

6. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en las dos Áreas Sanitarias restantes, siempre y cuando el/la interesado/a lo haya solicitado así.

7. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la trabajador/a interino cuya incorporación se haya producido en último lugar en las dos Áreas Sanitarias restantes, siempre y cuando lo haya solicitado así.

# TÍTULO VI: DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## Artículo 84.– Derechos Sindicales.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal existente y de lo establecido en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los derechos sindicales en el ámbito de Osakidetza se complementarán con los siguientes apartados:

1.– Osakidetza dotará de un local apropiado para su uso de las Secciones Sindicales de las Centrales firmantes del presente Acuerdo en cada uno de los centros de trabajo con un número de plantilla superior a 250 trabajadores/as.

2.– El tratamiento de cualesquiera otras peticiones formuladas en materia de Derechos Sindicales será competencia de la Comisión Paritaria creada en el presente Acuerdo.

# TITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA

## Artículo 85.– Derechos y obligaciones.

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Este derecho presupone la existencia del deber que Osakidetza ha adquirido al objeto de conseguir la protección citada.

2. El derecho a la información, consulta, participación, formación en materia preventiva, vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

3. Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.

## Artículo 86.– Consulta y participación.

Osakidetza dispondrá de un servicio de prevención propio, previa consulta con las organizaciones sindicales, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales. Dicho Servicio de Prevención se constituirá como órgano técnico en materia de prevención de riesgos laborales, estando formado por el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

## Artículo 87.– Delegados de prevención.

En materia de designación de los delegados de prevención se estará a lo dispuesto en el acuerdo adoptado en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad.

A efectos del ejercicio de sus funciones, los/as delegados/as de prevención tendrán las garantías que les reconoce la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, será considerado como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la Organización correspondiente en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) y e) del número 2 del artículo 36 de la citada disposición legal.

Los/as delegados/as de prevención legalmente designados/as tendrán asignado un crédito de 7 horas al mes para ejercer su actividad representativa.

Asimismo, se posibilita la cesión de crédito horario a favor de dichos delegados/as dentro del crédito horario global de representación sindical que corresponde a cada una de las centrales sindicales en el ámbito del Ente Público Osakidetza.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, y específicamente en cuanto respecta a las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención.

## Artículo 88.– Comités de Seguridad y Salud.

Los correspondientes Comités de Seguridad y Salud, constituidos conforme a las especificaciones que se regulan en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán las competencias y facultades que dicha disposición legal les atribuye.

## Artículo 89.– Comisión de Prevención de Riesgos Laborales Corporativa.

Existirá una Comisión de información y consulta en materia de riesgos laborales integrado por los firmantes del presente Acuerdo,

como foro de participación sindical para la formulación de acciones y recomendaciones a realizar, tanto en materia de Prevención de Riesgos como de Gestión de Personas.

Esta Comisión se reunirá dos veces al año al objeto del ejercicio de sus funciones, que fundamentalmente serán de información y asesoramiento.

Asimismo, se posibilita la cesión de crédito horario a favor de dichos delegados/as dentro del crédito horario global de representación sindical que corresponde a cada una de las centrales sindicales en el ámbito del Ente Público Osakidetza.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, y específicamente en cuanto respecta a las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención.

## Artículo 88.– Comités de Seguridad y Salud.

Los correspondientes Comités de Seguridad y Salud, constituidos conforme a las especificaciones que se regulan en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán las competencias y facultades que dicha disposición legal les atribuye.

## Artículo 89.– Comisión de Prevención de Riesgos Laborales Corporativa.

Existirá una Comisión de información y consulta en materia de riesgos laborales integrado por los firmantes del presente Acuerdo, como foro de participación sindical para la formulación de acciones y recomendaciones a realizar, tanto en materia de Prevención de Riesgos como de Gestión de Personas.

Esta Comisión se reunirá dos veces al año al objeto del ejercicio de sus funciones, que fundamentalmente serán de información y asesoramiento.

## Artículo 90.– Revisiones médicas.

Se procederá a realizar reconocimientos médicos periódicos al personal de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1. Reconocimiento previo o de ingreso y de reingreso de excedencias: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión o reingreso del personal al servicio de Osakidetza.

2. Reconocimiento periódico específico en función del riesgo: Se practicará a todo el personal, en función de los riesgos inherentes a su puesto, con la periodicidad que la legislación aplicable establezca al efecto.

Así mismo, se posibilitará un reconocimiento médico a todos los/as trabajadores/as que lo

soliciten.

La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario, salvo en aquellos supuestos previstos en la normativa legal aplicable. Se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los resultados de las pruebas encaminadas a la vigilancia de la salud serán comunicados al personal afectado. Las conclusiones derivadas de los reconocimientos efectuados, serán transmitidas a los responsables de Osakidetza, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

# TITULO VIII: RÉGIMEN DE EXENCIÓN DE GUARDIAS MÉDICAS FACULTATIVAS

## Artículo 91.– Exención de guardias médicas facultativas por razón de edad.

**1. Ámbito de aplicación:**

La presente regulación será de aplicación a los Facultativos de Osakidetza-Servicio vasco de salud, mayores de cincuenta y cinco años, que actualmente estén realizando guardias.

**2. Renuncia a la realización de guardias médicas por parte de los facultativos mayores de 55 años:**

Los facultativos de Osakidetza mayores de 55 años que actualmente estén realizando guardias podrán solicitar la exención de realizar guardias médicas por razón de edad, bien sin necesidad de realizar una actividad complementaria y dejando de percibir las retribuciones por este concepto, bien optando por la realización de módulos de atención continuada.

**3. Solicitudes de renuncia:**

3.1. Los/as facultativos deberán solicitar por escrito, la exención de realizar guardias médicas por razón de edad. En el supuesto de que se desee optar por la realización de los módulos previstos en el apartado anterior, se deberá en su caso, hacer constar la solicitud de participación voluntaria en los módulos de atención continuada en los términos descritos.

3.2. Los escritos de solicitud se dirigirán a la Dirección Gerencia del hospital durante el último trimestre del año en el que deseen acogerse a esta exención. Asimismo, podrán presentarla en este plazo los/as facultativos que no teniendo aún 55 años fueran a cumplirlos en el año siguiente.

3.3. La Dirección-Gerencia resolverá la solicitud de autorización de exención de guardias médicas a los facultativos que así lo soliciten en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

3.4. En el caso de que dicha solicitud sea denegada, será remitida con su motivación correspondiente a la Dirección de Asistencia Sanitaria de la Organización central de

Osakidetza, para su informe y traslado a la Comisión Paritaria. La Dirección-Gerencia correspondiente, con los informes anteriormente citados, dictará la oportuna resolución, que deberá ser motivada en el caso de que sea denegatoria.

3.5. La opción por la prestación de servicios en módulos de atención continuada vinculará al/la facultativo durante un periodo mínimo de un año.

3.6. Se posibilitará la reincorporación al turno de guardias por parte de aquellos facultativos que hubiesen optado anteriormente por el régimen de exención de las mismas. En estos supuestos, el facultativo que así lo solicite deberá comprometerse a prestar estos servicios de guardias por un período mínimo de un año. Su solicitud será analizada en función de las necesidades asistenciales y los recursos humanos existentes.

Transcurrido dicho período mínimo de un año, el facultativo podrá optar nuevamente por pasar al régimen de exención de guardias médicas facultativas.

## Artículo 92.– Módulos de atención continuada para actividad asistencial.

Los/as Directores-Gerentes, a propuesta de la Dirección Médica, y previa valoración por parte de las Unidades o Servicios de la necesidad asistencial que así lo justifique, pactarán con los/las facultativos que resulten exentos de la realización de guardias por razón de la edad módulos de atención continuada de 4 horas de duración. El contenido de dichos módulos deberá referirse a la actividad ordinaria asistencial, teniéndose en cuenta para ello tanto las necesidades asistenciales como la actividad previa que venía desarrollando cada Servicio o Unidad. Serán en todo caso, objeto de un tratamiento específico las siguientes unidades:

- Cuidados intensivos, Coronaria, Neonatal,
- Reanimación, URPA, Urgencias y Hemodiálisis.

Los facultativos podrán realizar al menos tres módulos de actividad continuada al mes, durante todos los meses del año.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre ambas partes la cuestión se someterá a la decisión vinculante de la Dirección de Asistencia Sanitaria de la Organización Central de Osakidetza.

La participación en los módulos de atención continuada será voluntaria por parte de los/as facultativos mayores de 55 años que renunciando a la realización de guardias así lo hubieran solicitado.

La realización de estos módulos de atención continuada no eximirá a los/as facultativos de realizar su actividad ordinaria al día siguiente. Asimismo, su realización, en sustitución de la prestación de servicios en guardias de presencia física, no se computará dentro de la jornada anual ordinaria establecida, si bien dicho horario complementario derivado de la exención de guardias tendrá carácter de jornada ordinaria a los efectos previstos en

los máximos establecidos en la legislación general.

La participación en esta actividad se entenderá renovada anualmente, de forma automática, salvo renuncia expresa del/la facultativo ante la Dirección Gerencia por escrito dentro del último trimestre del año en curso.

## Artículo 93.– Solicitud de realización de Módulos de Atención Continuada por parte de los facultativos que hubieran sido eximidos de su realización en una fecha posterior al 31 de diciembre de 1999.

La Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo, compuesta por la representación de Osakidetza y las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo, analizará aquellas solicitudes del personal facultativo que hubiera sido eximido de la realización de guardias en una fecha posterior al 31 de diciembre de 1999 y soliciten la realización de módulos de atención continuada.

En estos supuestos, todas las solicitudes deberán de ir acompañadas de un informe de la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios correspondiente, junto con un informe de la Dirección de Asistencia Sanitaria.

Las solicitudes por parte de este personal deberán presentarse a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

La participación de este personal en la realización de Módulos de Atención Continuada se realizará en todo caso con arreglo a las mismas condiciones establecidas en el artículo 85.

Así mismo, dicha Comisión analizará las peculiaridades del sistema de guardias en el ámbito de la Atención Primaria y la posible adecuación a los preceptos contenidos en este Título.

## Artículo 94.– Percepciones económicas.

Estos módulos de actividad serán abonados por el importe equivalente a un módulo de 12 horas de guardia de presencia física y mediante el complemento de atención continuada.

## Artículo 95.– Aplicación.

Su aplicación estará condicionada en cualquier caso a la existencia de los recursos humanos necesarios que garanticen la atención continuada que deben prestar las distintas unidades o servicios asistenciales.

# TITULO IX: DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA

## Artículo 96.– Retribuciones para el personal sujeto al presente acuerdo.

1. En el Anexo I se establecen las categorías y la tabla retributiva de las mismas de aplicación en el presente año 2024. **Instrucción 10/2024.**

2. La aplicación de la Tabla retributiva tendrá como condición inexcusable el cumplimiento de la jornada anual determinada.

3. Las retribuciones se aplicarán en función de la relación de empleo del personal.

## Artículo 97.– Complemento Personal.

El personal médico de los Equipos de Atención Primaria que, como consecuencia de nuevos procesos de creación de empleo, pueda ver minoradas sus retribuciones por una redistribución de Tarjetas Individuales Sanitarias, percibirá un complemento personal en garantía de retribuciones equivalente a la diferencia respecto del importe que viniera percibiendo en el mes inmediatamente anterior a la redistribución.

El importe total percibido en concepto de complemento personal será minorado cuando se produzca un incremento de las retribuciones por adscripción de Tarjetas Individuales Sanitarias, en el mismo importe de dicho incremento.

La cuantía anual del Complemento Personal en su caso resultante se distribuirá para su abono en 12 mensualidades.

El citado complemento se mantendrá, a título personal, mientras el/la interesado/a permanezca en el puesto de trabajo que haya dado origen al mismo.

El reconocimiento de un complemento personal al personal médico de atención primaria como consecuencia de procesos de creación de empleo que puedan conllevar redistribución de cupos, se entenderá extendida así mismo al Personal de Enfermería de cupo y zona y APD que se encuentre en la referida situación.

## Artículo 98.– Antigüedad.

Consistente en una cantidad igual y fija para todo el Ente Público, devengada por la prestación de tres años de servicios efectivos, para cada uno de los grupos de titulación y en las cuantías y grupos que a continuación se indican.

- Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico,
- Formación Profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C: Título de Bachiller Superior,

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.

Su reconocimiento será realizado por la Dirección de Personal de las diferentes Organizaciones de servicios de Osakidetza, y será inscrito en el registro de personal.

Los trienios reconocidos serán satisfechos en la nómina del mes siguiente a su devengo.

Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los que figuran en el Anexo II del Anexo de Retribuciones.

Los trienios de valor superior a los contemplados en el Acuerdo mantendrán sus cuantías

hasta que su valor coincida con el valor de los trienios establecidos en el Acuerdo. **Instrucción 10/2024**

## Artículo 99.– Reconocimiento de servicios prestados a la Administración Pública.

Se reconoce al personal al servicio de Osakidetza, con independencia de su relación jurídica, administrativa, estatutaria o laboral, la totalidad de los servicios prestados en la Administración Pública y sus Organismos Autónomos, bien sea en la Administración Central o en la Administración de las Comunidades Autónomas.

El reconocimiento de los servicios previos, se realizará a solicitud del interesado/a. Será necesaria la previa acreditación de los servicios prestados, que deberán ser justificados mediante certificación expedida por los/as Directores/as de Personal de las Organizaciones de servicios donde se haya prestado servicios, haciendo constar los años, meses y días de los mismos.

Se considerarán servicios efectivos del personal incluido en el párrafo anterior, a aquéllos prestados en las distintas esferas de la Administración Pública, tanto en calidad de funcionario/a de empleo, estatutario/a de la misma condición, así como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, siempre que se hayan formalizado con la Administración Pública.

Están excluidos expresamente los contratos de prácticas sin percibo de retribuciones.

El devengo de los trienios se efectuará aplicando a los mismos el valor que les correspondan en los cuerpos o categorías de procedencia, según la legislación aplicable y siguiendo el orden cronológico de la prestación de los servicios sucesivos.

El reconocimiento se hará con el procedimiento que regule en cada momento la Administración Pública Vasca y transitoriamente con el recogido en el Real Decreto 1461/1982, de 25 de julio.

## Artículo 100.– Pagas extraordinarias y de vacaciones.

a) Pagas extraordinarias.

El personal percibirá dos pagas extraordinarias anuales, en función de la normativa aplicable conforme a su relación jurídica,

b) Paga de vacaciones.

La paga de vacaciones será equivalente a una mensualidad de la tabla retributiva del Anexo I, integrada además, por los conceptos que a continuación se señalan, calculados con el prorrateo de los 6 meses anteriores.

- Antigüedad-Trienios.
- El complemento de atención continuada/Guardias.
- El complemento de nocturnidad.
- El complemento de trabajo en domingos y festivos.
- El complemento de hospitalización.
- El complemento específico de exclusividad del personal facultativo.
- El complemento de jornada partida.
- El complemento de turnicidad.
- El complemento personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.
- Ayuda familiar conforme a la legalidad vigente.
- El complemento de localización.
- Complemento de carrera profesional.
- Complemento de productividad fija.

Instrucción 10/2024

## Artículo 101.– Complemento retributivo de carácter general.

El personal estatutario y funcionario percibirá un complemento retributivo de carácter general por la diferencia entre la retribución que por categoría le corresponda y las que tuviera reconocidas en aplicación de los sistemas retributivos correspondientes a su relación jurídica.

Los facultativos de medicina de familia y pediatría integrados en Equipos de Atención Primaria, tendrán garantizada la percepción de la retribución fijada para el personal facultativo.

## Artículo 102.– Jornada Partida.

El personal que con carácter habitual preste sus servicios en régimen de jornada partida percibirá un complemento consistente en el 10% de las retribuciones que por categoría le corresponda, más la cuantía del Complemento Específico de Exclusividad o de Productividad fija que lo sustituya, abonable en doce mensualidades.

El personal que, previa autorización de la Dirección de la Organización de servicios correspondiente, pase a prestar puntual y excepcionalmente sus servicios en régimen de jornada partida, percibirá este complemento en valor día, el cual se calculará dividiendo el 10% de las retribuciones que por categoría le corresponda entre el número de días anuales resultantes descontados 116 días, correspondientes a los descansos semanales, festivos y vacaciones.

## Artículo 103.– Complemento de hospitalización.

El personal, que desempeñen sus funciones en Centros hospitalarios, percibirá un complemento anual de hospitalización, consistente en un 4% de las retribuciones asignadas a su categoría.

Se ha procedido a abonar el complemento de hospitalización en parte de la atención primaria, pero todavía quedan ámbitos como los PACs en los que no se reconoce

## Artículo 105.– Complemento de productividad fija del personal facultativo.

Los importes son los especificados en el Anexo III del Anexo de Retribuciones.

Instrucción 10/2024

## Artículo 106.– Complemento de Turnicidad.

El personal que preste sus servicios en régimen de turno rotatorio percibirá el Complemento de Turnicidad fijado en el Anexo III del Anexo de Retribuciones.

Este complemento retribuye la realización de distintos turnos de trabajo con carácter habitual.

**Instrucción 10/2024**

## Artículo 107.– Complemento de trabajo en domingos y festivos.

El personal que deba prestar servicios en domingos y festivos dentro de su jornada ordinaria percibirá los importes fijados en el Anexo III del Anexo de Retribuciones. A estos efectos se considerará "Domingo" o "Festivo" el período de 24 horas (3 turnos) coincidente básicamente con el día de que se trate.

Los servicios prestados los turnos de mañana y tarde en los días 25 de diciembre y 1 de enero se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Complemento se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año.

Los servicios prestados las noches de los días 24 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de los valores establecidos en concepto de nocturnidad y festivos.

**Instrucción 10/2024**

## Artículo 108.– Complemento de nocturnidad.

Las horas nocturnas realizadas por el personal sanitario y no sanitario (a excepción de las jornadas consideradas como guardias, o servicios de localización), se retribuirán con arreglo a los importes establecidos en el Anexo III del Anexo de Retribuciones.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente. A tal efecto, la aplicación del índice

corrector contemplado en materia de jornada, así como el abono del presente complemento, se efectuará siempre que el turno de trabajo contemple horas incluidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Los servicios prestados las noches de los días 24 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Plus se abonará en todo caso en 12 pagas al año.

**Instrucción 10/2024**

## Artículo 109.– Complemento de desplazamiento de dispersión geográfica de los Equipos de Atención Primaria.

El personal médico y ATS/DUE de los Equipos de Atención Primaria percibirá como compensación de los gastos ocasionados por los desplazamientos que deba realizar por motivo de su trabajo, el complemento de desplazamiento de dispersión geográfica en las cuantías establecidas en el Anexo III del Anexo de Retribuciones.

Asimismo, este complemento será de aplicación a las Matronas de los Equipos de Atención Primaria, siempre y cuando en el ejercicio de sus funciones realicen atención domiciliaria.

El coeficiente se calculará sumando los valores A y B, que se obtienen de la siguiente manera:

N.° núcleos de la Zona de Salud

Valor A = ----------

N.° de facultativos de la Zona (incluye Pediatras)

Valor B = Distancia media de los núcleos a la cabecera multiplicado por:

- 0,3 (si la cabecera tiene más de 3.000 habitantes).
- 0,5 (si la cabecera es menor de 3.000 habitantes)

A los efectos del cálculo del Valor B no se computará la propia cabecera.

En zonas de gran dispersión y muchos núcleos pequeños sólo se valorarán las poblaciones mayores de 100 habitantes.

Este complemento tiene cuatro niveles:

- G-1: Zona con núcleo de población.
- G-2: Coeficiente menor de 2,2.
- G-3: Coeficiente mayor o igual a 2,2 - menor o igual a 3.
- G-4: Coeficiente mayor a 3.

Este complemento se abonará en once mensualidades y conforme a los días en los que efectivamente se presten servicios.

## Artículo 110.– Guardias en las Zonas rurales de las Comarcas Sanitarias.

Las guardias rurales se retribuirán como guardias de presencia física, en las mismas

cuantías y condiciones que las hospitalarias, salvo en lo que hace referencia a la libranza.

Las guardias que sobrepasen la tercera mensual se retribuirán con un incremento adicional del 10% sobre los respectivos valores del Anexo III.2 del Anexo de Retribuciones, tanto en el caso de que se trate de guardia laborable como festiva.

Asimismo, el personal que realice este tipo de guardias tendrá derecho al abono de los gastos de viaje conforme a la regulación e importes de aplicación en materia de indemnizaciones por razón de servicio en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, computándose la/s distancia/s desde el centro de trabajo del/la profesional hasta el/los domicilio/s del/los cliente/s que requieran la atención sanitaria que motive su desplazamiento.

## Artículo 111.– Compensación de complementos retributivos por descansos.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar la compensación en tiempo de descanso de la retribución correspondiente a los complementos retributivos variables establecidos en este Acuerdo.

A estos efectos, se establece como fórmula de referencia para el cálculo del valor hora la siguiente:

Valor hora 2014 = Valor tabla anexo I + complemento de productividad fija (en su caso) dividido entre 1614 horas 30 minutos.

La autorización corresponderá a la Dirección de Personal de la Organización de servicios correspondiente, salvaguardadas las necesidades de servicio.

## Artículo 112.– Complemento de localización.

El personal no sanitario que por necesidades de la Organización de servicios correspondiente deba estar localizado para prestar los servicios que le sean requeridos percibirá los importes fijados en el Anexo III.7 del Anexo de Retribuciones.

Este complemento retribuye la atención a las necesidades que se requieran desde las Organizaciones de servicios, pudiendo conllevar el desplazamiento de quien lo perciba hasta dicha Organización.

Su abono se realizará en 12 mensualidades.

## Artículo 113.– Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total.

Están excluidos en las retribuciones anuales contenidas en el Anexo I del Anexo de

Retribuciones los siguientes conceptos:

a) Antigüedad-Trienios.

b) El Complemento de atención continuada/ Guardias.

c) El Complemento de Nocturnidad.

d) El Complemento de Trabajo en Domingos y Festivos.

e) Las Horas Extraordinarias.

f) El Complemento de Hospitalización.

g) El Complemento de Productividad Fija del Personal Facultativo.

h) El Complemento de Jornada Partida.

i) El Complemento de Turnicidad.

j) El Complemento Personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.

k) Ayuda familiar conforme a la legalidad vigente.

l) El Complemento de Localización.

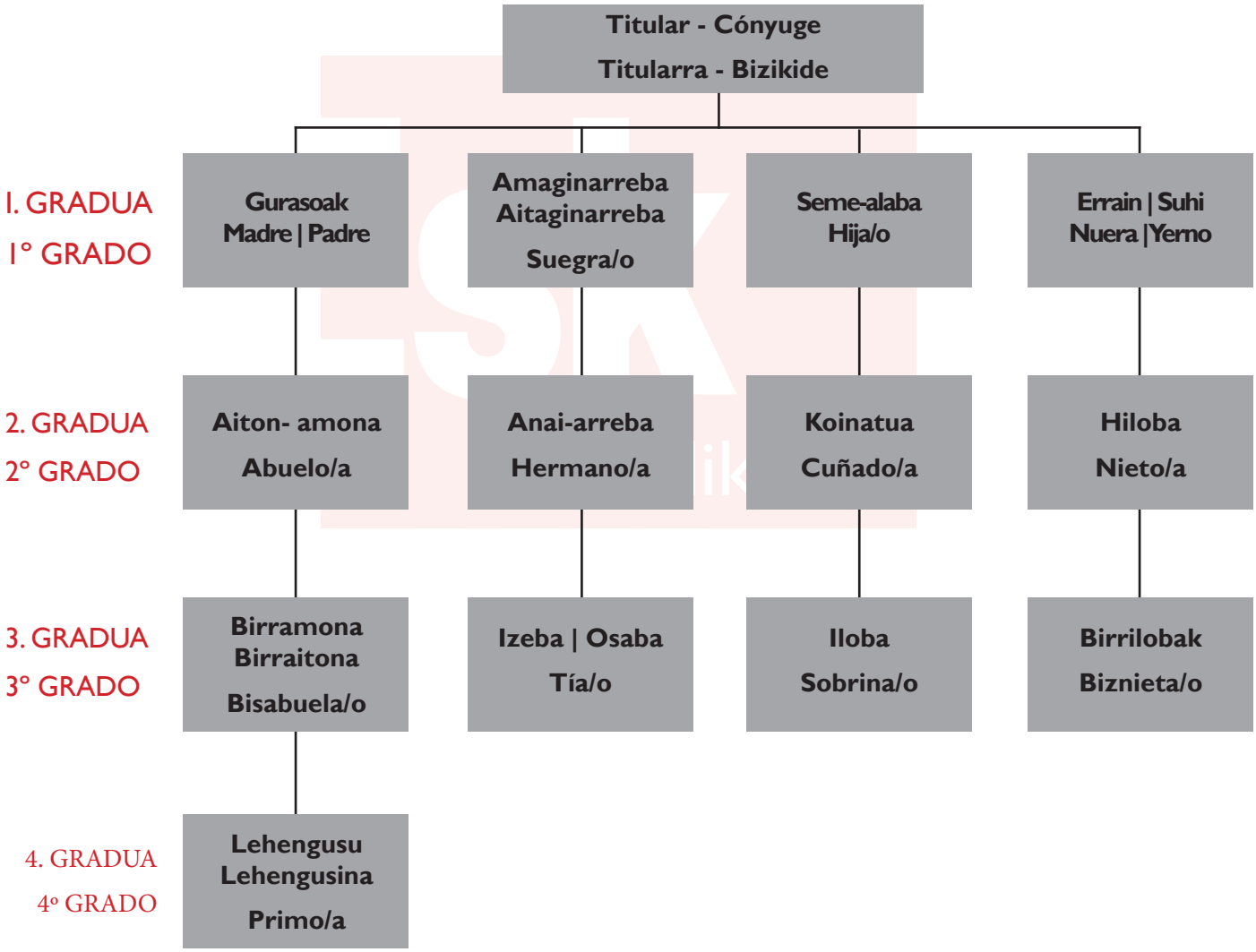
m) Cualquier complemento de productividad fija o variable.

n) Complemento de carrera.

**Instrucción 10/2024**

# GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

# ODOLKIDETASUN ETA AFINITATE GRADUAK



# MEDIDAS CONCILIACIÓN (RDL 5/2023)
# ADISKIDETZE NEURRIAK (5/2023 ELD)

## Adaptación de la duración y distribución de jornada (nuevos supuestos)

» Hij@s mayores de 12 años.

» Cónyuge o pareja de hecho.

» Familiar por consanguinidad hasta segundo grado.

» Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por si mism@s.

## Permisos retribuidos (nuevos permisos)

» 15 días naturales por registro de pareja de hecho.

» 2 días por fallecimiento de pareja de hecho.

» 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:

-Cónyuge y pareja de hecho.

-Familar consanguíneo de la pareja de hecho.

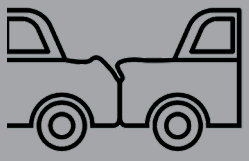
-Cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

## Reducción de jornada (nuevos supuestos, cuidado...)

» Directo del cónyuge o pareja de hecho.

» Familar consanguíneo de la pareja de hecho.

## Ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor



» Cuando sea necesario por motivios familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

» Horas de ausencia retribuidas hasta un máximo de 4 días al año.

## Excedencia por cuidado de un familiar (nuevos supuestos de cuidado)

» Cónyuge y pareja de hecho.

» Familares consanguíneos de la pareja de hecho.

## Suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor

» En caso de familias monoparentales, la progenitora o progenitor único podrá disfrutar de las ampiaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad de la hija o el hijo o en nacimientos múltiples.

## Suspensión del contrato por permiso parental

» Objeto: Cuidado de hija o hijo menor acogido, de edad menor a 8 años.

» Duración: 8 semanas continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial.

Más información en **www.esk.eus/5-2023**

# ESK SINDIKATUARI BURUZ GEHIAGO JAKIN NAHI DUZU?

**ESK zer den azaltzeaz gain, www.esk.eus webgunean bestelako galdereei erantzuten dugu: zer eskaintzen dugu, afiliazio-kuotak, harremanetan nola jarri edo funtzionatzen dugu... besteak beste.**

**Gure webgunea bisitatzera animatzen zaitugu, eta zalantzarik, galderarik edo iradokizunik baduzu, esan besterik ez duzu egin behar. Afiliatzeko urratsa ematea erabakitzen baduzu, gure www.esk.eus/afiliazioa webguneko formularioa bete besterik ez duzu egin behar.**

**Bitartean, oinarrizko informazio batzuk uzten dizkizugu.**

## ZER MOTATAKO SINDIKATUA DA ESK?

ESK sindikatuak Hego Euskal Herriko lau lurraldeetan (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroa) lan egiten du eta ez dago inolako alderdi politikori lotua.

Gure jardun sindikalaren arlo nagusia berezi-ki pertsona prekarioen eta txiroen aldekoa da. Sindikalismo feminista da, zeinari ez bai-tzaio gustatzen bizi dugun ekonomia-sistema.

ESKk ez ditu lan-arloko gaiak soilik aborda-tzen. Langile-klaseak bestelako arazoei aurre egiten diela uste dugu, eta hori dela eta, gure jardunean txertatzen ditugu beste alor ba-tzuk, hala nola: etxebizitza-eskubidea, jasan-garritasuna, antimilitarismoa, euskara, eraba-kitze-eskubidea, migrazioak edo feminismoa.

Horiek guztiak ESK sindikatuaren dimentsio guztietan egunetik egunera gehiago txertat-zen saiatzen gara.

ESKn borrokaren alde egiten dugu eskubi-deak lortzeko eta langileen arteko elkarta-sunaren bidean, kapitalismoaren ankerkeria gero eta bortitzagoari aurre egiteko.

Oinarrizko jarduera sindikala egiten dugu, hau da, gure bazkideek sindikatuaren eraba-kietan parte har dezakete. Saiatzen gara «bu-rokrazia sindikala» saihesten baita ESKren jarduna gure militanteen konpromisoan eta zintzotasunean oinarritzen ere.

# ZER ESKAINTZEN DIZUGU?

- **AHOLKULARITZA SINDIKALA:** Pertsona afiliatu guztiek eskura dituzte aholkularitza sindikalaren zerbitzuak (lan-kontratuak, nominak, genero-diskriminazioak, balore berdineko lanak, lanaldiak eta egutegiak, errendimendu-sistemak, huts eta zigorrak, kaleratzeak, Enplegu-erregulazio Espedienteak, mugikortasunak, segurtasuna eta lan-osasuna, gatazka kolektiboak, grebak, eta abar). Defentsa onenerako konprometitutako pertsona gaituek zuzentzen dute zerbitzu hau.
- **LAGUNTZA JURIDIKOA:** Arreta juridikoa guztiz doakoa da afiliatuentzat, lan-kontuekin zerikusia duten gai guztietarako, bai eta Gizarte Segurantzarekin edo gizarte-prestazioekin zerikusia duen guztirako ere.

  Doako asistentziak ez ditu barne hartzen defentsa juridikoari lotutako gastu gehigarriak (hala nola prokuradoretzak, perituak, notario-gastuak...).

  Ordaindu beharreko kontzeptuak erreklamazioa hasi aurretik adostu eta itundu dira. 6 hilabete baino gutxiagoko afiliazioa duten eta erreklamazio judizialak hasi behar dituzten pertsonei lortutako irabazien ehuneko bat kobratuko zaie, erreklamazioa irabazten bada bakarrik.

  Sindikatuak ekintza sindikalagatik errepresaliatutako ordezkari eta militanteei laguntza juridikoa ematen die.

- **ERRESISTENTZIA KUTXA**: ESK-k 'Elkartasun Fondoa' izena duen erresintentzia kutxa bat du; greba sindikaletan parte hartzen duten afiliatuei Fondo honek oinarrizko diru-sarrera bat izateko parada eskaintzen die greba-egun jakin batetik aurrera, baliabide ekonomikoen eza ez dadila izan greba bat bertan behera uzteko arrazoia.

  Gainera, Elkartasun Fondoa gure afiliazioaren aurka ezarritako isunei eta zigorrei aurre egiteko tresna bat da.
- **ZURE ALDARRIKAPENAK BABESTEA:** Gure baliabideak (komunikaziokoak, mobilizaziokoak...) zure lan-aldarrikapenen zerbitzura jartzen ditugu, enpresaren edo erakundearen gaineko presioa areagotzeko eta, horrela, bidezko akordioak lortzeko.
- **PARTEHARTZEA**: Sindikatuaren edozein organo erabakitzailean parte hartzea eskaintzen dugu, traba burokratikorik gabe. Zure gaitasunek eta lanak sindikatua aberasten dute eta guztiona den proiektu sindikal baten parte sentiarazten dizute.

# ¿QUIERES SABER MÁS SOBRE ESK?

**En www.esk.eus además de explicarte que es ESK, respondemos preguntas frecuentes sobre lo que ofrecemos, las cuotas de afiliación, como ponerse en contacto o como funcionamos.**

**Te animamos a visitar nuestra web y si tienes alguna duda, pregunta o sugerencia, solo nos la tienes que decir. Si decides dar el paso para afiliarte, solo tienes que rellenar el formulario de nuestra web www.esk.eus/afiliacion.**

**Mientras tanto, te dejamos unas informaciones básicas.**

## ¿QUÉ ES ESK?

ESK es un sindicato con presencia en los cuatro territorios de Hego Euskal Herria (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa) y no está vinculado a ningún partido político.

El nuestro es un sindicalismo especialmente centrado en la defensa de las personas más precarizadas y empobrecidas. Un sindicalismo feminista al que no le gusta nada el sistema económico que nos toca vivir.

ESK no se limita exclusivamente a las cuestiones laborales. Creemos que otro tipo de factores también afectan a la clase trabajadora y por eso, también integramos en nuestra práctica otros ámbitos como el derecho a la vivienda, la sostenibilidad, el antimilitarismo, el euskera, el derecho a decidir, las migraciones o el feminismo que en ESK intentamos que atraviesen cada día más todas las dimensiones del sindicato.

En ESK apostamos por la lucha como herramienta para conseguir derechos y la solidaridad entre las personas trabajadoras para hacer frente a la cada vez mayor voracidad del capitalismo.

Practicamos un sindicalismo de base, donde las personas afiliadas pueden participar de las decisiones de su sindicato. Intentamos huir de la 'burocracia sindical' e intentamos que la labor de ESK se base en el compromiso y la honestidad de nuestra militancia.

# ¿QUÉ TE OFRECEMOS?

- **ASESORÍA SINDICAL:** Todas las personas afiliadas tienen disponibles los servicios de la asesoría sindical (contratos de trabajo, nóminas, discriminaciones de género, trabajos del mismo valor, jornadas y calendarios, sistemas de rendimiento, faltas y sanciones, despidos, Expedientes de Regulación de Empleo, movilidades, seguridad y salud laboral, conflictos colectivos, huelgas, etc.). Este servicio está dirigido por personas comprometidas y capacitadas para la mejor defensa.
- **ASISTENCIA JURÍDICA:** La atención jurídica es totalmente gratuita para las personas afiliadas para todas aquellas materias relacionadas con los asuntos laborales, así como en todo lo relacionado con Seguridad Social o prestaciones sociales.

  La asistencia gratuita no incluye gastos adicionales ligados a la defensa jurídica (como pueden ser procuradurías, peritajes, gastos notariales…). Los conceptos que hay que pagar son acordados y pactados previamente al inicio de la reclamación. A las personas con una afiliación inferior a 6 meses que tengan que iniciar reclamaciones judiciales se les cobrará un porcentaje de los beneficios obtenidos, solo si se gana la reclamación.
- **CAJA DE RESISTENCIA:** ESK cuenta con una caja de resistencia llamada "Elkartasun Fondoa" que permite que los afiliados y afiliadas que participen en huelgas sindicales reciban un ingreso básico, de manera que los motivos económicos no sean un impedimento para continuar con una huelga o un proceso de lucha.

  Además, Elkartasun Fondoa es una herramienta para hacer frente a multas y sanciones impuestas contra nuestra afiliación por su labor reivindicativa.
- **APOYO A TUS REIVINDICACIONES:** Ponemos nuestros medios (comunicativos, de movilización...) al servicio de tus reivindicaciones laborales para aumentar la presión sobre la empresa o institución y así poder lograr acuerdos justos.
- **PARTICIPACIÓN:** Ofrecemos participar en un sindicato donde puedes participar en cualquier órgano de decisión, sin barreras burocráticas. Tus aptitudes y trabajo enriquecen el sindicato y te hacen sentir parte de un proyecto sindical común.

# **Afiliazio Txartela /** Ficha de afiliación

**Abizenak /** Apellidos: _____

**Izena /** Nombre: _____

**Helbidea /** Dirección: _____

**PK /** CP: _____ **Herria** / Localidad _____ **Probintzia** / Provincia _____

**Jaiotze data /** Fecha de nacimiento: _____ **NAN** / DNI _____

**Telefonoa** / Teléfono _____ **Sakelekoa** / Móvil _____

**Posta elektronikoa** / Correo electrónico _____

**Enpresa** / Empresa _____ **Sektorea** / Sector _____

**Helbidea /** Dirección: _____

**PK /** CP: _____ **Herria** / Localidad _____ **Probintzia** / Provincia _____

**Euskara** ☐ **Bai** / Sí ☐ **Ez** / No

**Kuota mota /** Tipo de cuota

☐ **Arrunta** / Normal

☐ **Erreduzituta (LGSren azpiko diru sarrera)** / Reducida (Ingreso inferior al SMI)

☐ **Pentsioduna** / Pensionista

**Bankua** / Banco _____

**Kontu-kodea** / Código cuenta ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

☐ **Ondoan jarritako baldintzak onartzen ditut** / Acepto las condiciones indicadas al dorso

**Tokia** / Lugar _____ **Data** / Fecha _____ **Sinadura** / Firma _____

☐ He leído y acepto la Política de Privacidad

En base al derecho de información establecido en el artículo 12 del mismo RGPD, se le facilita la siguiente información referente al tratamiento de sus datos.

| Información Básica sobre Protección de Datos | |
|---|---|
| Responsable | ESK SINDIKATUA |
| Finalidad | • Inscripción a un sindicato.<br>• Prestarles un servicio.<br>• Cobro de cuotas pertinentes.<br>• Publicación de datos de carácter personal en las diferentes redes sociales u otros métodos de publicación.<br>• Enviar información del Sindicato, como de otros movimientos sociales. |
| Legitimación | Consentimiento inequívoco. |
| Destinatarios | • Bancos y entidades financieras.<br>• Bufete de abogados y abogadas.<br>• Administración tributaria y de justicia.<br>• Imprentas.<br>• Delegados y delegadas de sindicato. |
| Derechos | Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional. |
| Información adicional | Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en el siguiente enlace: https://intranet.milopd.com/rgpdA/index.php?id=10048.11608 |

☐ Pribatutasun Politika irakurri eta onartzen dut.

RGPD legearen 12. artikuluan ezarritako informaziorako eskubidea oinarri, zure datuen tratamenduari dagokion ondoko informazio hau helarazten zaizu.

| Datuen Babesari buruzko Oinarrizko informazioa | |
|---|---|
| Arduraduna | ESK SINDIKATUA |
| Helburua | • Sindikatu batean izen ematea<br>• Zerbitzu bat eskaintzea<br>• Dagokion kuota kobratzea<br>• Izaera pertsonaleko datuak sare sozialetan edo bestelako argitalpenetan argitaratzea.<br>• Sindikatuaren informazioa bidaltzea, bai eta beste gizarte mugimendurena ere. |
| Legitimazioa | Zalantzarik gabeko baimena |
| Hartzaileak | • Banku eta finantza entitateak<br>• Abokatu-langelak<br>• Justizia eta administrazio zerga<br>• Inprimategiak<br>• Sindikatuko ordezkariak |
| Eskubideak | Datuak eskuratzeko, zuzentzeko eta ezabatzeko eskubidea duzu, baita informazio gehigarrian azaltzen diren bestelako eskubideak ere. |
| Informazio gehigarria | Datuen Babesaren inguruko informazio gehigarria eta zehatza ondoko lotura honetan kontsulta dezakezu: https://intranet.milopd.com/rgpdA/index.php?id=10048.11608 |

**GIPUZKOA**
**Donostia**
943 456 911
Zorroaga Pasealekua, 17 behea
20011 Donostia
gipuzkoa@esk.eus

**Bergara**
943 761 365
Fraiskozuri plaza 5, behea
20570 Bergara
bergara@esk.eus

**NAFARROA**
**Iruñea**
948 224 124
Emiliana Zubeldia 5, behea
31014 Iruñea
nafarroa@esk.eus

**ARABA**
**Gasteiz**
945 214 888
Beethoven 10 behea
01012 Vitoria-Gasteiz
araba@esk.eus

**BIZKAIA**
**Bilbo-Bilbao**
944 101 425
Gral. Concha 12, 1. ezkerra
48008 Bilbo
bizkaia@esk.eus

ESK
sindikatua

esk.eus