



TÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO, LICENCIAS,  
PERMISOS Y VACACIONES.

Artículo 22.- Jornada anual

- 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/Servicio** vasco de salud para todos los tipos de jornada, excepto la nocturna, las horas de trabajo efectivo anuales serán mil seiscientos cincuenta para 2000 y mil quinientas noventa y dos para 2001.

Para los turnos nocturnos, en régimen permanente, las horas efectivas anuales serán mil quinientas para 2000 y mil cuatrocientas cuarenta y siete para 2001.

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 anual igual a la jornada establecida para los turnos diurnos.

- 2.- El personal de Instituciones Abiertas que venga efectuando una jornada anual de 1.485 horas mantendrá dicha jornada para el año 2000 y totalizará una jornada anual de 1433 horas para el año 2001, percibiendo las retribuciones contempladas en el presente Acuerdo, respecto de la jornada generalizada establecida en el apartado 1 de este artículo.

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. Dentro del periodo de junio a septiembre, la jornada diaria podrá reducirse en una fracción de una hora, al objeto de cumplir con el cómputo de la jornada anual establecida.
- 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.
- 5.- 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 el

*Netanel G... LAS*

*cc.00.*





personal que deba realizarlo. deberá ser objeto de negociación a nivel 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.

- 6.- 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 cada tres.

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

### **Artículo 23.- Calendario laboral**

En todas las Organizaciones de servicios se establecerán anualmente, previa negociación entre la Administración 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 24.- Cartelera de trabajo**

- 1.- Las cartelera 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/Servicio** vasco de salud 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 cartelera 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.

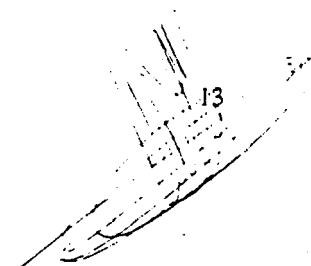
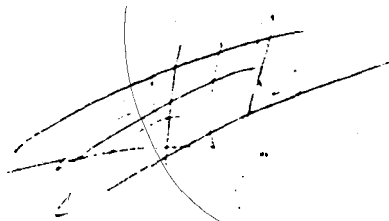
EA  
Yubiaristola

Jul

Osakidetza

cc/00.





Artículo **25.- Compensación por horas en exceso**

Las horas en exceso realizadas por el personal en día aborable, como consecuencia de la prolongación de trabajo efectivo de su jornada ordinaria, 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 periodo 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 **26.- 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 del personal de Osakidetza.

Artículo **27.- 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 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 solicitante deberá ser informado 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 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:**

CoT

Nestor Gonzalez URB

[Signature]





*[Handwritten scribbles]*

14  
*[Handwritten scribbles]*

- 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 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 para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y de parientes hasta 2º grado.
- 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.

#### **Artículo 28.- Incompatibilidad entre licencias v 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 periodo de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

#### **Artículo 29.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias v permisos**

Transcurrido el periodo de disfrute de las licencias y permisos correspondientes al personal, deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo y justificar su ausencia en su caso, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

#### **Artículo 30.- Licencia por enfermedad o accidentes**

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



EA  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

100



*[Handwritten signature]*

15  
*[Handwritten signature]*

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 periodo 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 periodo de que se trate, hasta el tope máximo de 18 meses.

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.

La Administración, mediante reconocimiento a cargo del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer seguimiento y verificará 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 I.T., supondrá en todo caso la pérdida de la garantía establecida en el segundo párrafo de este artículo, previo tramite de audiencia por escrito efectuado al personal interesado.

**Artículo 31.- Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento**

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración limitada de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, 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.

Si una vez agotado el periodo 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 I.T. 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 padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, la licencia tendrá una duración de

EA  
*[Handwritten signature]*

LCF

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
cc.00.





diecisiete semanas ininterrumpidas. ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del adoptante, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de esta licencia, será asimismo de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder del número de semanas por parte de la madre y el padre previstas en los apartados anteriores, o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia prevista para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

Los efectos de la mejora directa de las prestaciones establecida en el artículo 30, tendrán igualmente aplicación y, en los mismos términos, al periodo de maternidad.

- 2.- Asimismo, el personal 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 10 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 periodo tenga establecida.

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

2A  
Indicador  
L. 0.01

Nerea Etxebarria LAB

cc.00.



*[Handwritten signature]*

17 17  
*[Handwritten signature]*

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.

- 3.- El periodo 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, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

**Artículo 32.- Licencia por paternidad**

- 1.- Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 3 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.
- 2.- Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, o si tuviese lugar a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de 2 días naturales.

**Artículo 33.- 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 de Registro Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

Únicamente podrán disfrutar de esta licencia los empleados públicos cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

- 3.- No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un periodo de 4 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

A  
*[Handwritten signature]*  
Aci

*[Handwritten signature]* MAB

*[Handwritten signature]*  
cc.00.





- 4.- Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o por afinidad o de la pareja que conviva & 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 así mismo documento justificativo.

#### **Artículo 34.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes**

- 1.- La licencia a que tiene derecho el personal por este concepto, contiene los siguientes periodos de duración: 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o por convivencia estable debidamente acreditada, y 5 días naturales por enfermedad grave justificada, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o compañero o compañera o hijo o hija. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o por convivencia estable debidamente acreditada, dispondrá de 2 días naturales.
- 2.- Los citados periodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del solicitante.
- 3.- En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a una segunda licencia, por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que sea de aplicación en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

#### **Artículo 35.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal**

- 1.- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, el personal tendrá derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- 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, D.N.I., Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.
  - b) Acompañamiento a parientes minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
  - c) Examen o renovación del carnet de conducir.
  - d) Requerimientos y trámites notariales.
  - e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.
  - f) La asistencia a las reuniones de los Organos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su

*Inte licitat*

*CCP*

*Antonio Escobar URB*

*✓*





calidad de cargo electivo como concejal, diputado, juntero o parlamentario.

### **Artículo 36.- 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 funcionario de carrera, estatutario fijo y con relación de empleo estatutaria o funcionarial de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de autorización de efectivos de carácter estructural, así como al personal para la cobertura de sustituciones del personal fijo con derecho a reserva del puesto funcional que lleve prestando servicios durante un periodo superior a un año en ese puesto.

### **Artículo 37.- Licencia por asuntos particulares**

El personal tendrá derecho, previa solicitud con veinte días de antelación, al disfrute de seis días laborables cada año natural, con un límite máximo de 42 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.

### **Artículo 38.- 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, tendrán 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 de Sanidad tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el Secretario de Mesa conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe inmediato de las ausencias del trabajo derivadas de tal contingencia.

*ELA*  
*Ernesto*  
*12/07*  
*Ernesto UAB*

*cc.00.*



~~Handwritten signature and scribbles~~

Handwritten signature and stamp with the number 20

**Artículo 39.- Licencia por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales v de parientes hasta 2º grado**

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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 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 esa licencia se negociarán con el solicitante en cada Organización de Servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Esta licencia será de aplicación al personal funcionario de carrera, estatutario fijo y 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, así como al personal para la cobertura de sustituciones del personal fijo con derecho a reserva del puesto funcional que lleve prestando servicios durante un periodo superior a un año en ese puesto.

**Artículo 40.- 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 examinado. Este permiso será retribuido.

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

**Artículo 41.- 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

ELA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature and initials CC.OO.





*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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 solicitante deberá ser informado 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 Institución sanitaria correspondiente, dicho período de quince días naturales podrá ser ampliado a criterio de la Dirección de la Organización de Servicios en que el solicitante preste su servicio.
- 3.- El permiso, solicitado por iniciativa e interés del empleado, 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 solicitante. En aquellos permisos de duración prolongada, se podrá pactar con el interesado su permanencia en la Administración por un periodo 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 solicitante deberá presentar copia del Proyecto, trabajo o comunicación a presentar y certificación de haber sido admitida para su presentación oral en los mismos.

**Artículo 42.- Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional**

- 1.- Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional que **Osakidetza/Servicio** vasco de salud 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.- 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/Servicio** vasco de salud.
- 3.- 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 periodo a efectos de antigüedad.

ELA  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* LAB

*[Handwritten signature]*  
cc.00.



*[Handwritten signature]*

**Artículo 43.- Permiso Para acudir a consultas, tratamientos v exploraciones de tipo médico**

El personal tiene 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 44.- 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 el **servicio** activo. A estos efectos el personal del apartado d) del artículo 2.1 deberá llevar prestando servicios por un periodo 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 tres 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 2º 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, atendiendo a las necesidades del servicio.

**Artículo 45.- Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales**

El personal fijo de plantilla incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo que acredite una antigüedad mínima de un año podrá solicitar una

A  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





autorización, cuando sea requerido por una Organización No Gubernamental para participar en programas de ayuda y colaboración con otros países.

La concesión de la autorización, que corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza/Servicio vasco de salud, queda condicionada a las necesidades del servicio, pudiendo denegarse por escrito cuando su autorización conlleve problemas organizativos a la organización de servicios 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 presta servicios el 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 periodo mínimo de prestación de servicios equivalente al periodo de la autorización anterior. En todo caso deberá mediar un periodo mínimo de prestación de servicios de un año entre dos autorizaciones.

Transcurrido el plazo autorizado el 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 Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo del personal de Osakidetza/Servicio vasco de salud.

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/Servicio vasco de salud.

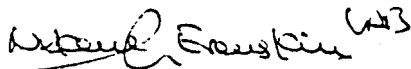
A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este periodo a efectos de antigüedad.

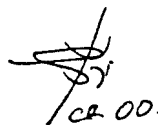
La concesión del permiso requiere que la Organización No Gubernamental que solicite la colaboración del solicitante figure inscrita en el Registro de Asociaciones sin ánimo de lucro de la Comunidad Autónoma del País Vasco o del Estado.

#### **Artículo 46.- 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 reducción 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 solicitante.

*A*  
*Subscrito*  
*Alse*  
 6/13

  
CE 00.



- 2.- En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la Organización de servicios, 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 periodo mínimo de 6 meses, prorrogable por periodos 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 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.

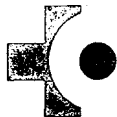
**Artículo 47.- Situación por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria**

- 1.- El personal fijo de plantilla que, hallándose en situación de activo sea llamado a cumplir el servicio militar o prestación social sustitutoria, tendrá derecho a la declaración de servicios especiales o excedencia forzosa por el tiempo que dure el mismo sin otro requisito que el de justificar la orden de incorporación.
- 2.- El personal que se encuentre en esta situación tendrá garantizado el puesto de trabajo en la misma categoría, siempre y cuando solicite su reingreso dentro de los treinta días naturales siguientes a aquél en que hubiere terminado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.
- 3.- Tendrá así mismo derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, a excepción de quienes lo realicen en el I.M.E.C.

*ECA*  
*Antonio*  
*Ger*  
*Verónica* V+3

*CC.OO.*





*[Handwritten signature]*

4.- Osakidetza/Servicio vasco de salud arbitrará cuantos **medios** estén a su alcance para favorecer la prestación de servicios del **personal** incurso en causa de insumisión.

Artículo **48.- Vacaciones**

1.- Para el año 2000 el personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 26 días laborales, computándose los sábados como laborales.

Para el año 2001 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 el empleado 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 empleado, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

5.- Las vacaciones se disfrutaran preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Setiembre. 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.

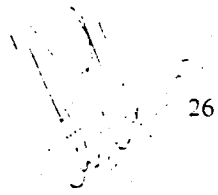
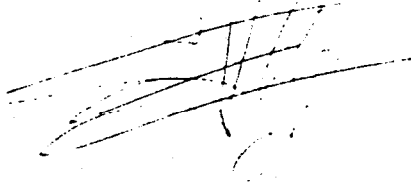
6.-, En el caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otras Instituciones, o de otras Unidades de la misma Organización de servicios, se respetará la programación de vacaciones en ese año y se acoplará dicho personal a las necesidades asistenciales de 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 dos períodos siendo la fracción mínima de al menos 6 días laborales de duración.

*[Handwritten notes and signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
cc.00.



Lo señalado anteriormente se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro 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 la Organización de servicios en el que figure adscrito el solicitante. Su concesión o denegación justificada quedará al criterio de la mencionada Dirección.

- 8.- Una vez autorizadas las fechas de vacaciones de un empleado, 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 la Dirección de la Organización de servicios, por necesidades del servicio, modifique al personal la fecha de disfrute de las vacaciones ya establecidas en el calendario, deberá compensar a los afectados con una ampliación de su periodo vacacional de 2 días laborables.

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

- 10.- En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el personal iniciara una situación de LT. 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 3 1,3.

### TÍTULO IV: 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, el personal sujeto al presente Acuerdo, podrá hallarse en alguna de las situaciones administrativas catalogadas por la legislación general de la función pública vasca, en base a los principios de igualdad y homogeneización, y que se pasan a continuación a recoger:

#### Artículo 49.- Servicios Especiales o Excedencia Forzosa

- 1.- Será declarado en situación de servicios especiales o excedencia forzosa el personal fijo de **Osakidetza/S.V.S.** en los siguientes supuestos:
  - a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

22A  
Hablan D

Luz

Nerea Gonzalez CAB

cc.00.

