

DISPOSICIONES GENERALES

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

306

DECRETO 4/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013.

La Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, regula la participación del personal funcionario de la Ertzaintza en la determinación de sus condiciones de trabajo, que, conforme a lo dispuesto en su artículo 103, se efectuará a través de las organizaciones sindicales representativas de la Ertzaintza.

En cumplimiento de la referida previsión se constituyó la Mesa de negociación en la Ertzaintza, iniciándose en dicho ámbito el proceso de negociación con las organizaciones sindicales a que se refiere el referido artículo 103, proceso que ha concluido con el acuerdo alcanzado en la determinación de las condiciones de trabajo para los años 2011, 2012 y 2013, suscrito por el Departamento de Interior con las organizaciones ERNE y ESAN en sesión de la mencionada Mesa celebrada el día 12 de agosto de 2011.

La validez y eficacia del acuerdo alcanzado requiere, atendiendo a las previsiones contenidas en el artículo 104.2 de la citada Ley, de su formal y expresa aprobación por el Consejo de Gobierno de la Administración de la Comunidad Autónoma, a la que se procede ahora mediante el presente Decreto.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Interior, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 17 de enero de 2012,

DISPONGO:

Artículo único.– Aprobar el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013, que se acompaña como anexo al presente Decreto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

De conformidad con lo establecido en el apartado 11 del artículo 19 la Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012, quedan suspendidas en su aplicación durante el año 2012 las primas por jubilación reguladas en el artículo 11 del presente Decreto.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 17 de enero de 2012.

El Lehendakari,
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

El Consejero de Interior,
RODOLFO ARES TABOADA.

ANEXO AL DECRETO 4/2012, DE 17 DE ENERO

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA ERTZAINZA PARA LOS AÑOS 2011, 2012 Y 2013

TÍTULO PRELIMINAR

ARTÍCULO 1.– ÁMBITO PERSONAL.

El presente acuerdo de condiciones de trabajo será de aplicación al personal funcionario de carrera de la Ertzaintza en situación administrativa de servicio activo y de segunda actividad; así como, al personal funcionario en prácticas en un proceso de ingreso al Cuerpo de la Ertzaintza, una vez que hubiere superado el curso de formación, salvo en aquellos supuestos en que se hallen expresamente excluidos.

Al personal de la Sección de Miñones que no hubiera ejercido la opción prevista en la disposición adicional duodécima apartado segundo de la Ley de Policía del País Vasco, no le serán de aplicación las previsiones contenidas en el Título primero y en el capítulo primero del Título cuarto, y en general, cuantas medidas de contenido retributivo se establecen en el presente Acuerdo.

Artículo 2.– Ámbito temporal, vigencia y duración.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, produciendo sus efectos desde el 1 de enero de 2012 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2013, excepto en aquellas previsiones en que expresamente se contemple otro plazo distinto, entendiéndose prorrogado tácita y temporalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

El derecho a la percepción de los complementos de productividad en situaciones de ausencias al trabajo, como consecuencia del disfrute de vacaciones, permisos por hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijo o hija, padre o madre, permisos por parto, permisos por paternidad, permisos por asuntos particulares y días de antigüedad, disfrute de horas de exceso y durante los períodos de bajas de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo del funcionario o funcionaria, que coincidiera con jornadas planificadas de trabajo, por cuyo desempeño efectivo estuviera prevista esta compensación, será de aplicación desde el día 1 de enero de 2011 en aquellos supuestos y en las cuantías establecidas para la mencionada anualidad.

El cómputo por asistencia a juicio que comporte el desplazamiento de más de 300 kilómetros, recogido en los artículos 18.2.a) y 47.4.a-1) será de aplicación desde el 1 de enero de 2011.

El presente acuerdo se entenderá denunciado tácitamente el día 1 de octubre de 2013. Las negociaciones de un nuevo acuerdo comenzarán en un plazo no superior a un mes natural una vez presentada una plataforma de negociación, contado a partir de la citada fecha.

Artículo 3.– Objeto.

El acuerdo pretende facilitar el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal de la Policía Autónoma del País Vasco.

Artículo 4.– Aplicación.

Las partes signatarias se comprometen a la aplicación directa del Acuerdo. Las presentes disposiciones se aplicarán con preferencia a cualquiera otras, y en todo lo no previsto será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

Los Capítulos II y III del Título II (Permisos) y el Título I (Atenciones Sociales) serán de aplicación a partir de la fecha de entrada en vigor del Decreto por el que se aprueba el presente Acuerdo, así como, todas aquellas previsiones en que expresamente se consigne que su entrada en vigor sea en esta fecha.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los funcionarios o las funcionarias de cualquiera de los beneficios establecidos en este acuerdo.

Artículo 5.– Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Acuerdo.

1.– La Comisión Mixta Paritaria tiene como finalidad examinar e interpretar, desde un punto de vista general, cuantas cuestiones se deriven de la vigencia, vigilancia y aplicación del Acuerdo. Los acuerdos adoptados en la Comisión Mixta Paritaria serán vinculantes para las partes que la integran.

2.– La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por un mínimo de 4 personas y un máximo de 8 miembros titulares, en representación de las partes firmantes del Acuerdo: Por parte del Departamento de Interior 50% de los miembros de la Comisión. Por parte de los Sindicatos firmantes 50% de los miembros de la Comisión. Cada Sindicato firmante tendrá la representación que le corresponda en base a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.

Los Acuerdos se adoptarán con la conformidad de, al menos, el 50% del total de vocales de cada una de las partes.

El Secretario o la Secretaria de la Comisión Paritaria tomará nota de lo tratado en las reuniones de la misma, levantando acta y actuando de fedatario, con voz pero sin voto, de los acuerdos adoptados.

Asimismo, el Secretario o la Secretaria tendrá las siguientes funciones:

– Convocar a las partes con la antelación y formas debidas, según los criterios establecidos en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.

– Dar entrada, registrar y distribuir entre los miembros de la Comisión las consultas y solicitudes recibidas.

– Informar a los centros policiales de los componentes de la Comisión.

– Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de los acuerdos adoptados.

– Cuantos actos le sean encomendados para el mejor funcionamiento de la Comisión Paritaria y, entre ellos, la publicación de las certificaciones de los acuerdos en los tablones de anuncios de los centros de trabajo a los que trascienda con carácter general el respectivo acuerdo o en la intranet corporativa.

Las partes que componen la Comisión Paritaria se comprometen a agotar la vía de diálogo, antes de recurrir a la vía de lo contencioso-administrativo.

Las partes firmantes acordarán el Reglamento de funcionamiento de dicha Comisión, Reglamento que tras su aprobación será publicado en todos los centros policiales o en la intranet corporativa.

Los firmantes de este Acuerdo se comprometen a aceptar los criterios dimanantes de esta Comisión en relación a la interpretación que dicha Comisión realice de cualquiera de los artículos recogidos en el texto de este Acuerdo.

Artículo 6.– Procedimiento de resolución de conflictos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, los partes firmantes del presente Acuerdo someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias que surjan durante su vigencia en su interpretación y aplicación.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes quedan obligadas a la utilización del procedimiento de mediación previsto en los acuerdos Interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO II), que gestiona el Consejo de Relaciones Laborales.

De este modo, en defecto de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria sobre cualquier conflicto de naturaleza colectiva derivado de la interpretación de este Acuerdo Regulador de las Condiciones del Personal de la Policía Autónoma, cualquiera de las partes que la constituyan podrá solicitar al Consejo de Relaciones Laborales el inicio de una mediación, en el plazo de 5 días, a la que las demás partes estarán obligadas a concurrir en los términos del artículo 11 de dichos acuerdos Interconfederales.

La designación del mediador o mediadora que debe actuar se efectuará por acuerdo y en su defecto por sorteo. Esta designación se mantendrá vigente hasta que cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria presente a ésta una solicitud de que se proceda a una nueva designación. No obstante, en cada caso podrán ser designados de mutuo acuerdo otros profesionales de la relación de mediadores del PRECO.

Por acuerdo de las dos partes podrán solicitarse procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje sobre materias de otra naturaleza.

TÍTULO I

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 7.– Fomento del adecuado mantenimiento físico.

Al objeto de fomentar la realización de ejercicio físico, que procure un adecuado mantenimiento de la forma física del personal, el Departamento indemnizará el importe anual del gasto por realización de actividades deportivas hasta un máximo de 100 euros.

La acreditación de este gasto habrá de ser llevada a cabo mediante la presentación de los justificantes de pago correspondientes a las tarifas que tenga establecidas la Federación correspondiente, así como, a través de una fotocopia de las tarifas del polideportivo o del gimnasio, en que sea llevada a cabo la actividad física, donde conste la cuota anual individual y, en su caso, la cuota familiar.

En ningún caso el importe de la subvención podrá ser superior al gasto efectivo, una vez descontadas otras posibles subvenciones a que tuviera derecho la persona beneficiaria. A

estos efectos, en los casos de cuotas familiares, en que no estuviera especificado el importe correspondiente al o la ertzaina, será tomado como referencia el importe de la cuota individual.

Teniendo en cuenta la finalidad de esta ayuda, la Comisión Paritaria podrá determinar aquellas actividades que cumplen este objeto.

Artículo 8.– Seguro de accidentes, enfermedad, vida y responsabilidad civil.

1.– El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo estará cubierto por una póliza de accidentes, que a partir de la fecha de la firma del mismo será conforme a los siguientes capitales:

Muerte	65.000 euros
Incapacidad Permanente Absoluta	82.000 euros
Incapacidad Permanente Total	105.000 euros
Incapacidad Permanente Parcial según baremo hasta	105.000 euros

Los riesgos previstos en esta póliza se hallan cubiertos con independencia de hallarse en la prestación del servicio o fuera de él.

Dentro de la cobertura de esta póliza, en la contingencia de incapacidad permanente parcial, se hallan cubiertas las indemnizaciones por baremo de las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes causadas por accidente.

2.– Asimismo, este personal estará cubierto por una póliza de vida, que a partir de la fecha de la firma del Acuerdo será de los siguientes importes:

Muerte	26.000 euros
Incapacidad Permanente Absoluta	26.000 euros
Incapacidad Permanente Total	67.000 euros

3.– En caso de producirse alguna de las contingencias derivadas de accidente, las personas beneficiarias tendrán derecho, además, a la percepción del capital asegurado por la misma contingencia en la póliza de vida, salvo en cuanto se refiere a la incapacidad permanente parcial.

El personal de la Ertzaintza se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma en favor de la Administración de la Comunidad de Euskadi, sus Organismos Autónomos, sus representantes, empleados y empleadas dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional. La cobertura de esta póliza tiene un límite anual de 6.010.124 euros, por los daños causados a terceros, con un sublímite de 600.000 euros, cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados o empleadas de la Administración.

Dichas coberturas experimentarán en los años de vigencia del presente Acuerdo, un incremento igual al que se establezca con carácter general para las retribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 59 del presente Acuerdo.

4.– A los efectos del cobro de la prima de estos seguros, se entenderá como invalidez permanente absoluta y como invalidez permanente total, la que así sea declarada por el INSS, en caso de que constituya la causa de la extinción de la relación funcional, no previéndose que esta situación de incapacidad vaya a ser objeto de revisión por mejoría, que permita el reingreso a la Ertzaintza antes de dos años. En estos casos, se generará el derecho al cobro de la prima correspondiente, si una vez transcurrido el plazo mencionado no ha sido llevada a cabo la revisión por mejoría y no se ha producido su reingreso en la Ertzaintza.

5.– La Administración informará a los y las ertzainas sobre las condiciones de las pólizas suscritas, mediante la colocación de la oportuna publicidad en los centros de trabajo y a través del portal de Intranet de Recursos Humanos.

Artículo 9.– Anticipos.

Los miembros de la Policía Autónoma incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación de servicio que les une a la Administración antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado. Esta cuantía podrá verse incrementada con el importe de una paga extraordinaria proporcional al tiempo de prestación de servicios en el semestre correspondiente.

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 tal retención.

El anticipo se hará efectivo en el plazo más breve posible, en atención a los días de abono establecidos en la Administración General de la CAPV.

Artículo 10.– Adelantos de Nóminas.

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

El personal en servicio activo o en situación de segunda actividad y el personal funcionario en prácticas que hubiera superado la fase de formación, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho a partir de la publicación oficial del mismo, a un adelanto de nómina, de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

1.– El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder a los y las ertzainas funcionarios de carrera, cuando la solicitud viniera motivada por alguna de las causas a),b),c),d),e),i),j),k), previstos en el apartado cuarto del presente artículo será de 6.900 euros, a devolver en un plazo máximo de 24 mensualidades.

El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder a los y las ertzainas funcionarios de carrera, cuando la solicitud viniera motivada por alguna de las causas f),g),h),l), m) será de 9.700 euros, a devolver en un plazo máximo de 48 mensualidades.

El importe máximo a conceder a los y las ertzainas funcionarios en prácticas, que hubieran superado la fase de formación, será de 4.210 euros, a devolver en un plazo máximo que, en todo caso, no supere la fecha prevista de finalización del periodo de prácticas.

En los conceptos que vengan definidos por la realización de un gasto, 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 necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el peticionario.

2.– Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto mientras no se tuviera liquidado el adquirido con anterioridad, aun cuando éste hubiera sido concedido con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto 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 durante el período de diez años. Cualquier cambio voluntario en la situación administrativa de los beneficiarios o las beneficiarias que motive la baja en nómina por un periodo superior a seis meses, requerirá previamente el reintegro en su totalidad del adelanto concedido.

La persona solicitante designará al Departamento de Interior un primer beneficiario o beneficiaria de las pólizas de seguro de vida y accidentes, establecidas en el artículo 8, por la cantidad de adelanto que en el momento de producirse el hecho causante se hallare pendiente de amortizar. La designación se realizará en el momento de solicitar esta ayuda y tendrá carácter irrevocable.

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

a. Matrimonio de la persona solicitante o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, bautizo o primera comunión de hijo o hija.

b. Divorcio, separación o nulidad del matrimonio del la persona solicitante.

c. Fallecimiento del cónyuge o compañero o compañera inscrito en el Registro de parejas de hecho o hijos.

d. Nacimiento de hijos o hijas, adopción y acogimiento.

e. Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona solicitante, de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas menores de edad, o de menores que tuviera en acogimiento.

f. Adquisición de vivienda habitual.

g. Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.

h. Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda.

i. Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

j. Adquisición de mobiliario.

k. Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante.

l. Adquisición de vehículo por necesidades del servicio.

m. Adquisición de garaje.

Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Las solicitudes resueltas desfavorablemente serán puestas en conocimiento de la Comisión Paritaria periódicamente.

5.— Tramitación. El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas con anterioridad 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. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

En aquellos supuestos en que la realización del gasto que motivara la solicitud del adelanto de nómina fuera a suponer la suscripción de un préstamo con una entidad financiera, se entenderá que concurre la causa para la aceptación de solicitud realizada en fecha anterior a aquélla en que se produjera el hecho causante.

6.— El montante total de las cantidades pendientes de amortización de estos créditos no podrá exceder del 4% de la masa salarial del colectivo afectado, no incluyéndose en la masa el costo de la Seguridad Social a cargo del Gobierno. Siempre que se cancele anticipadamente, deberán transcurrir seis meses para la solicitud de un nuevo adelanto, salvo casos excepcionales que se estudiarán por la Comisión Paritaria.

Artículo 11.— Primas por jubilación a la edad de 59 o 60 años.

1.— En reconocimiento a los años de dedicación a la prestación del servicio policial, el personal funcionario de la Ertzaintza que de acuerdo a lo establecido en la disposición adicional cuadragésima séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se jubile a la edad de 60 años, o a la de 59 años en el supuesto que acredite 35 o más años de actividad efectiva y cotización en el Cuerpo de la Ertzaintza o en los colectivos que quedaron incluidos en el mismo, en la medida de que se halle dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo; tendrá derecho a la percepción del importe equivalente a la cantidad que, por concepto de antigüedad, hubiera cobrado en los dos últimos años anteriores a la fecha de jubilación. Para causar derecho a la percepción de esta prima será necesario, además, que el personal funcionario haya comunicado por escrito a la Dirección de Recursos Humanos su decisión de jubilarse con, al menos, tres meses de antelación, respecto de la fecha prevista para su jubilación efectiva.

2.— En el supuesto de que en la fecha de jubilación el personal tuviera cantidades correspondientes a un adelanto de nómina pendientes de amortizar, se procederá de oficio a la detracción del mencionado importe de la cantidad que, por aplicación del párrafo primero, le correspondiera percibir.

3.— El cobro de esta prima será incompatible con la percepción de las indemnizaciones previstas en el artículo 8 del Acuerdo. En todo caso, no se podrá acceder a ella, en tanto se halle incurso en un expediente de incapacidad a la fecha de jubilación.

4.— El cobro de la prima regulada en este artículo es incompatible con el percibo de cualquier otro tipo de cantidad como consecuencia del ejercicio de la jubilación anticipada».

Artículo 12.– Previsión social complementaria.

El personal funcionario de carrera de la Ertzaintza, se encuentra incorporado al sistema de previsión social complementaria que se ha establecido en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, denominado Itzarri. El personal que así lo desee, podrá solicitar la realización de aportaciones individuales y voluntarias adicionales, a su cargo, al mencionado fondo.

Artículo 13.– Fondo social.

Se constituirá un fondo económico dotado de 360.000 euros. Esta cantidad experimentará un incremento igual al que establezca para el conjunto de las retribuciones en los años de vigencia del presente acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 59 del mismo.

Se constituirá una Comisión de Fondo Social para el estudio de las solicitudes y emisión de propuesta vinculante para su resolución, que será de composición mixta, estando representados en la misma, de una parte, el Departamento de Interior y, de otra, las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa de negociación establecida en el artículo 103 de la Ley de Policía del País Vasco.

A la citada Comisión corresponderá la aprobación del Reglamento de funcionamiento del fondo, así como también, la determinación de los conceptos por los que se concederán las ayudas y la cuantía de las mismas, en atención a los criterios que se establezcan y las disponibilidades del fondo y la propuesta vinculante para la estimación y desestimación de las solicitudes y de los recursos que pudieran ser planteados.

La distribución se hará en el mes de mayo del año siguiente al que correspondan los gastos, exceptuando aquellos supuestos que por su especial urgencia se requiera a juicio de la Comisión, el ingreso de la ayuda con anterioridad.

Entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo del Fondo Social estarán los gastos derivados de tratamientos por problemas de desarrollo infantil, las adopciones internacionales, las matriculaciones para la realización de estudios académicos y de aquéllos que, a juicio de la Comisión, guarden relación con la actividad policial y los gastos médicos que se determinen por la misma, de los que, se excluirán cuantas patologías sean objeto de tratamientos e intervención por el sistema de sanitario público o algún otro sistema público de previsión, exceptuando aquellos supuestos de especial urgencia y gravedad en los que competará su apreciación a la Comisión de Fondo Social.

Artículo 14.– Subvención para la compra de vivienda habitual.

La Administración subvencionará al personal funcionario de carrera en servicio activo o en situación de segunda actividad, con un 30% del interés, hasta un importe máximo de 72.120 euros del principal del crédito concedido por alguna entidad financiera para la compra de vivienda habitual en la Comunidad Autónoma Vasca, limitado a los 10 primeros años de vida de dicho crédito, siempre y cuando se cumplan los tres requisitos siguientes:

a. Adquisición de vivienda habitual por una sola vez y durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo.

b. Traslado de residencia a localidad situada, o bien, en la demarcación territorial en que se encuentre ubicado el centro de trabajo del solicitante, o bien, en un radio de hasta un máximo de 20 kms. desde su centro de trabajo.

En el caso de que hubiera puestos de trabajo cuyo destino fuera un Territorio Histórico o la totalidad de la Comunidad Autónoma, habrá de tomarse como referencia el centro de trabajo en que tenga establecida su base para el cómputo de los 20 kms.

c. El desplazamiento deberá ser superior a 50 kms.

Se perderá el derecho a la presente cuando se cambie de situación administrativa – salvo en el caso de 2.ª actividad– o cuando se cambie de destino, salvo en los siguientes supuestos:

1.– Que sea mediante una Comisión de Servicios forzosa.

2.– Adscripción provisional derivada de amortización de puesto de trabajo.

3.– Adscripción a otro destino mediante libre designación.

4.– Adscripción definitiva cuando el cambio de destino suponga un desplazamiento inferior a 30 kms.

5.– Cambio de municipio de residencia habitual.

La concesión de esta subvención para la compra de vivienda habitual no podrá sobrepasar el 1% de la masa salarial bruta de la Ertzaintza.

Artículo 15.– Asesoría jurídica.

1.– El Departamento de Interior prestará asesoría jurídica y letrada a los y las ertzainas, en el marco de un procedimiento penal, siempre que éstos actúen en condición de tales y en el desempeño de sus funciones, aún cuando la actuación para la que se demande atención jurídica se realice fuera de la jornada laboral marcada.

2.– Con el fin de hacer operativa dicha finalidad, serán de aplicación las normas internas ya dictadas por el Departamento de Interior y las que se dicten en su desarrollo.

3.– Para el supuesto exclusivo de que un o una ertzaina sea denunciado con motivo del desempeño de sus funciones por la presunta comisión de una infracción penal por otro funcionario o funcionaria de la Ertzaintza, y el denunciado o denunciada opte por encomendar su defensa a servicios jurídicos no dependientes del Departamento de Interior, éste subvencionará hasta un máximo de 600 euros, para el pago de dichos servicios jurídicos, dada la condición funcional de ambos, previa acreditación de la minuta. No será de aplicación esta subvención en los supuestos en que la denuncia hubiera sido realizada por el Departamento de Interior o alguno de sus Órganos o cuando la apertura de diligencias hubiera tenido como origen la puesta en conocimiento de la Fiscalía de los hechos por parte de aquél.

4.– El Departamento de Interior pondrá a disposición del o de la ertzaina o de su familia, en caso de fallecimiento de éste, los servicios jurídicos del Departamento para la defensa jurídica de los intereses legítimos del mismo, en aquellos procedimientos penales iniciados, como consecuencia de la comisión de un delito en que hubiera sido víctima por su condición de ertzaina, aun cuando los hechos se hubieran producido fuera de la jornada laboral.

TÍTULO II

JORNADA ANUAL, JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 16.– Jornada de trabajo anual y condiciones generales de los horarios.

1.– Por su carácter específico, al ser la labor policial un servicio público, el personal afectado por este Acuerdo se encuentra en situación de servicio permanente, pudiendo alterarse sus condiciones de trabajo, tanto en términos horarios como de jornada y calendario, por necesidades propias de la función a desarrollar.

2.– La jornada anual de trabajo para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo será de 1.592 horas.

3.– Con carácter general, cualquiera que sea el régimen de organización de trabajo en la Ertzaintza, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas de descanso. Asimismo entre cada semana de trabajo mediarán como mínimo 48 horas de descanso. Estas condiciones tendrán las correspondientes adecuaciones en cada tipo de régimen horario y no serán de aplicación en aquellos regímenes horarios en que así se prevea.

4.– A partir del año 2011, la prestación efectiva de servicios los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero tendrá las siguientes condiciones:

a. Los días 24 y 31 de diciembre: la prestación de servicios en turno planificado de noche tendrá un cómputo adicional de media hora por cada hora de trabajo efectivo.

b. Los días 25 de diciembre y 1 de enero: la prestación de servicios en turno planificado de mañana o tarde tendrá un cómputo adicional de media hora por cada hora de trabajo efectivo.

c. Los días 24 y 31 de diciembre, cuando no coincidan con sábado o domingo, tendrán la consideración de festivos, a efectos de la percepción del complemento de productividad por trabajo efectivo, en aquellos regímenes horarios que lo tengan establecido, si bien a efectos de su cuantificación, únicamente será tenida en cuenta la duración del turno planificado.

d. En estas fechas no se hallará planificada jornada de entrenamiento.

Cuando estas fechas coincidan con sábado o domingo, la referencia al turno de mañana se entenderá referida al turno de día y la referencia al turno de noche, se entenderá referida al turno de tarde-noche.

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

6.– Los horarios y regímenes horarios que se regulan en los artículos siguientes podrán ser adecuados, en atención a las nuevas necesidades previstas, previa negociación que se llevará a cabo en la Mesa establecida en el artículo 103 de la Ley de Policía del País Vasco. La posible creación de nuevos regímenes horarios será negociada en la citada Mesa en el último cuatrimestre de cada año, o cuando la necesidad de introducir modificaciones organizativas así lo precise.

Artículo 17.– Trabajo efectivo.

1.– Se considerará como trabajo efectivo el tiempo transcurrido entre la hora real de entrada y la hora real de salida, salvo los tiempos de descanso en aquellos calendarios en que estuvieran previstos.

Sin perjuicio de ello, en aquellas circunstancias en que así se prevea expresamente, corresponderá el cómputo como tiempo de trabajo de las horas que en cada caso se establezcan.

2.– Con carácter general, a efectos de compensación, se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las 22:00 o las 23:00 horas y las 6:00 o 7:00 horas, en función de la hora de inicio y finalización del servicio, respectivamente. En los tipos de jornada denominados como «retén», el período nocturno será el comprendido entre las 00:00 horas y las 08:00 horas.

3.– Con carácter general, a efectos de compensación en aquellos supuestos en que estuviera establecido, se entenderá por trabajo en fin de semana el efectuado entre la hora de inicio del turno de día del sábado y el de inicio del turno de mañana del lunes siguiente. Así mismo, tendrán la consideración de festivas las horas trabajadas desde la hora de inicio del turno de mañana del día festivo hasta la hora de inicio del turno de mañana del día siguiente.

4.– Las fiestas oficiales y las fiestas locales son las previstas en el calendario oficial de fiestas que para cada año son aprobadas por el Departamento de Trabajo. Estas fiestas serán disfrutadas por el personal cuyo régimen horario así lo tenga previsto y en las condiciones fijadas en el mismo.

5.– El cómputo horario de los asistentes a los Consejos de Unidad será el siguiente:

a. Asistencia durante el turno de mañana. No hay alteración en el cómputo del turno programado, salvo que se prolongara más allá de la hora de la finalización del turno, en cuyo caso sería computado el exceso como prolongación de jornada.

b. Asistencia en turno libre, teniendo programado turno de tarde. Las horas de duración del Consejo de Unidad serán computadas como prolongación de jornada.

c. Asistencia en turno libre, teniendo programada la víspera turno de noche. No habrá de ser prestado el servicio en el turno de noche anterior, siendo computadas las horas de duración del mismo. La asistencia al Consejo de Unidad no computará ninguna hora. El día de asistencia al Consejo de Unidad habrá de ser prestado el servicio en el turno de noche.

d. Asistencia en turno libre, teniendo programado el mismo día turno de noche siendo la víspera día libre. Las horas de duración del Consejo de Unidad serán computadas como prolongación de jornada.

e. Asistencia en día libre, teniendo programada la víspera turno de noche. No habrá de ser prestado el servicio en el turno de la noche anterior, siendo computadas las horas de duración del mismo. La asistencia al Consejo de Unidad no computará ninguna hora.

f. Asistencia en día libre. El cómputo será de cinco horas, si bien se aplicará el cómputo de las horas de duración efectiva, cuando ésta sea superior.

6.– Una de cada cuatro jornadas en que se produzca la asistencia al trabajo en turno planificado, se compensará el importe del gasto de peaje de autopista correspondiente a un viaje de ida y vuelta, a aquel personal que para el desplazamiento al centro de trabajo utilice el mencionado tipo de vía. El importe de la indemnización, que habrá de ser acreditado debidamente, será por la cuantía más baja que sea posible, en atención a las posibilidades que ofrezca la empresa gestora.

Artículo 18.– Asistencia día libre o turno libre a citaciones y trámites judiciales en su condición de ertzaina.

En el caso de asistencia a citaciones y trámites judiciales, como consecuencia del desempeño de las funciones propias de ertzaina, se seguirán los criterios que se establecen a continuación.

No tendrá la consideración de asistencia a juicio por su condición de ertzaina, aquélla que, aun pudiendo tener su origen en una circunstancia acaecida durante la prestación del servicio, tenga una finalidad de interés personal.

1.– En los casos de asistencia a juicio:

a. En día planificado libre de servicio, serán computadas 5 horas como de trabajo, sin perjuicio de que puedan ser más debidamente justificadas.

b. En turno libre, estando planificado turno de trabajo de mañana o de tarde: será computado como de trabajo el tiempo necesario para su cumplimiento, con un límite máximo de 5 horas.

2.– Cuando la asistencia a juicio comporte el desplazamiento de más de 300 kilómetros:

a. Ida y vuelta en el mismo día.

Día libre: cómputo de 16 horas.

b. Ida y vuelta en distinto día.

Día de desplazamiento:

– Programado trabajo compatible con desplazamiento: obligación de prestar el trabajo programado, más un cómputo de 4 horas.

– Programado día libre: cómputo de 4 horas.

Día de juicio:

– Programado libre: cómputo de 8 horas.

c. En los supuestos de permanencia de dos o más días completos en el lugar de la citación judicial:

Cada día completo de permanencia en el lugar donde radique la sede judicial, se computará:

– Programado libre: cómputo de 8 horas.

– El día de desplazamiento será de aplicación lo establecido en el punto b).

3.– En caso de asistencia de un o una ertzaina a juicio por su condición de ertzaina, podrá ejercer la opción voluntaria por la compensación económica, en lugar de cómputo horario establecido en los puntos anteriores, mediante pago en concepto de gratificaciones extraordinarias de 105 euros, con las siguientes condiciones:

– En día planificado libre de servicio, o en turno planificado libre de servicio, excepto en aquellos casos en que el personal no trabajare el turno planificado de noche o tarde-noche la víspera, por asistir al día siguiente a citación judicial.

No cumple la condición establecida aquel día que, estando previamente planificado de trabajo, no sea objeto de prestación efectiva por disfrute de vacaciones, permisos o disfrute de horas de exceso.

No será de aplicación tampoco esta opción cuando el personal no trabajara el turno de trabajo completo por este motivo.

– De aplicación a asistencia a juicio oral,

– El límite máximo de diez asistencias a juicio, que podrán ser objeto de compensación económica.

4.– En los casos de citaciones que tuvieran como objeto la cumplimentación de trámites en sede judicial, cuando no coincidiera con turno de trabajo, tendrán el tratamiento previsto en el punto 1, con un cómputo de 3 horas, salvo que se acredite una duración superior del trámite, hasta un máximo de 5 horas.

Estos trámites son, entre otros, ratificaciones de testimonios, requerimientos, reconocimientos en rueda, caracterizaciones, notificaciones de sentencias, citaciones para recoger citaciones, declaraciones, designación de abogado y procurador, realización de pruebas periciales y asistencia a médico forense.

5.– La asistencia a consulta de letrado o letrada del Departamento de Interior con motivo de la preparación de la defensa en procedimientos penales en que se encuentre como imputado personal, por hechos que se encontraren presuntamente involucrados derivados del ejercicio de la función policial, tendrá el tratamiento previsto en el punto 1.

6.– Cuando en el supuesto previsto en el apartado anterior, se produjera la asistencia a letrado o letrada no perteneciente a los servicios jurídicos de la Administración libremente elegido, recibirá un cómputo 5 horas, en el supuesto de que la asistencia se produjera fuera del tiempo planificado de trabajo, en una sola ocasión por cada causa judicial, habiendo de ser acreditada, en todo caso, la asistencia, mediante escrito firmado por abogado a la abogada.

7.– En caso de asistencia a citación de la Unidad Disciplinaria en calidad de testigo será de aplicación el régimen compensatorio previsto en el punto 1.

Artículo 19.– Tipos de regímenes horarios.

Los tipos de regímenes horarios de trabajo son los siguientes:

a. Régimen horario de turnos.

b. Régimen horario de jornada normalizada partida y régimen horario de jornada normalizada continúa.

c. Régimen de horario flexible.

d. Regímenes de horario específico.

Artículo 20.– Régimen horario de turnos.

1.– El régimen horario de turnos se desarrollará en las unidades en las que se requiera una determinada presencia de efectivos las 24 horas del día durante todo el año, y en particular, en las unidades de Seguridad Ciudadana.

2.– La jornada de trabajo anual en el régimen horario de turnos se distribuye en ciclos de trabajo de cinco o de tres semanas cada uno, que se suceden ininterrumpidamente a lo largo del año.

Los ciclos de trabajo de cinco y tres semanas quedan configuradas por las secuencias de días y turnos de trabajo y de descanso que se especifican en el anexo II. A estos efectos, los turnos se identifican como: de mañana (M), de tarde (T), de noche (N), de día en fin de semana (D) y de Tarde-Noche en fin de semana (TN) o de jornada partida (P). El turno de descanso se identifica como Libre (L).

Cada una de las series de secuencias de días y turnos de trabajo a las que se refiere el apartado anterior recibe la denominación de cadencia.

A lo largo de la jornada anual se pueden combinar las distintas cadencias que se relacionan en el anexo II citado.

La serie de cadencias a través de las cuales se articula el cumplimiento de la jornada anual en el régimen horario de turnos configura el calendario anual de cada funcionario o funcionaria.

En los centros policiales se fijarán, dándose la publicidad suficiente, las cadencias que van a utilizar durante el año en la Unidad.

El personal asignado al régimen horario de turnos se distribuirá en tantos grupos de trabajo como semanas tenga el ciclo.

3.– El calendario anual de cada funcionario o funcionaria asignado al régimen horario de turnos se fijará, dando publicidad suficiente, antes del 31 de diciembre del año anterior, pudiéndose aplicar y combinar las distintas cadencias recogidas en el anexo III.

La aplicación de las cadencias se efectuará en primer lugar con personal voluntario, teniendo preferencia quienes mayor tiempo de prestación de servicios tuvieran en la Unidad y, de entre ellos, quien mejor número de orden tuviera en la categoría respectiva. En la medida de que no hubiera personal voluntario, la asignación de personal se realizará de forma rotativa y equitativa entre todo el personal de cada sección y/o grupo al que sea susceptible de aplicación, iniciándose la misma en orden inverso al expresado anteriormente. El ámbito temporal que se utilizará como referencia a los efectos expresados será el año natural.

4.– Con carácter general, en aquellos supuestos en que hubiera de procederse a la realización de cambios en los miembros de los grupos de trabajo, éstos serán llevados a cabo, preferentemente, con personal voluntario, teniendo preferencia para el mantenimiento en el grupo quienes mayor tiempo de prestación de servicios tuvieran en la Unidad y, de entre ellos, quien mejor número de orden tuviera en la categoría respectiva.

A estos efectos, se entenderá como tiempo de prestación de servicios en la Unidad, aquel que se llevara en situación de servicio activo desde la última incorporación a la misma, siendo indiferente la forma de provisión en que se hubiera producido.

Este criterio de preferencia será de aplicación entre aquéllos que en el momento de llevarse a cabo el cambio de grupo, pertenezcan al ámbito en que éste se produzca.

5.– En el régimen horario de turnos la jornada planificada diaria será de 8 horas, de lunes a viernes. En las jornadas planificadas de trabajo de los sábados y los domingos habrá 12 horas entre la hora de entrada y salida. Excepcionalmente, en el ciclo de tres semanas, podrá determinarse la prestación de las jornadas de Mañana y Tarde, en régimen de jornada partida.

6.– En función de las necesidades del servicio, los turnos de trabajo consignados en una cadencia determinada podrán ser modificados, comunicando dicha modificación la Jefa o el Jefe de Unidad al inmediato superior y notificándolo a la persona interesada, siempre que ello fuera posible, con 48 horas de antelación, consignando su motivación. El cambio de turno debido a necesidades del servicio, que no fuera realizado con personal voluntario, únicamente podrá ser realizado al personal con turno planificado de noche, con carácter rotatorio entre los miembros del grupo, bien entre el voluntario, en caso de que lo hubiese, bien entre el personal forzoso.

Cuando, como consecuencia del cambio de turno, no pudiera ser respetado el descanso de doce horas hasta la hora de inicio de la jornada siguiente, el/la ertzaina podrá disfrutar de un permiso por todo el turno planificado de trabajo, siempre que lo permitieran las necesidades del servicio, siendo computado como de trabajo.

Cuando las necesidades del servicio hicieran necesaria la presencia en la totalidad del turno planificado, a las horas trabajadas efectivamente en el turno de trabajo modificado, que se hallaren incluidas en las doce horas anteriores o posteriores a la finalización del turno planificado trabajado, les será de aplicación el cómputo del índice corrector correspondiente, previsto en el apartado segundo del artículo 27. Asimismo, antes del inicio de cada ciclo podrá modificarse la cadencia a aplicar, previo visto bueno del inmediato superior, notificándolo a la persona interesada con una semana de antelación consignando su motivación.

7.– Los horarios de entrada y salida de cada turno serán los que se especifican en el anexo III. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 del presente Acuerdo, cualquier modificación en los horarios de entrada y salida con el objeto de dar cumplimiento a las necesidades de servicio tendrá carácter excepcional, siendo necesario consignar su motivación que será trasladada por el conducto ordinario a la Dirección de Recursos Humanos. Cuando el horario de entrada en turno D sea fijado de forma obligatoria en una Unidad y para unas fechas concretas entre las 08:01 y las 11:00, las doce horas trabajadas serán computadas como 14 horas.

8.– En los supuestos previstos en el régimen horario regulado en el presente artículo, cada jornada completa trabajada de forma efectiva en periodo planificado nocturno (8 horas diarias), en los turnos denominados de noche y tarde-noche, generará, a partir del año 2012, un cómputo adicional de ocho minutos por hora trabajada, salvo que haya ejercido la opción prevista en el párrafo siguiente. El disfrute de las horas así computadas, se realizará en el turno de noche con carácter general, de conformidad con lo establecido en el artículo 29.

A partir del año 2012, el personal podrá optar por el cobro de 20 euros por cada jornada completa trabajada en turno planificado de noche que trabaje de forma efectiva, mediante la presentación de la oportuna solicitud por escrito en el centro respectivo. El ejercicio de esta opción tendrá carácter anual y será irrevocable durante el año natural y supondrá el no cómputo del índice horario, previsto en el párrafo anterior. En los supuestos en que el personal no trabajara de forma efectiva la totalidad del turno o tuviere concedida una reducción de jornada, este importe verá reducida su cuantía en la misma proporción.

Se mantendrá el derecho al cómputo adicional mencionado o, en su caso, al cobro del importe establecido cuando, teniendo planificado turno de noche, debido a necesidades del servicio, sea llevada a cabo la prestación del servicio en otro turno de trabajo. Además, el personal mantendrá el derecho a la percepción de la compensación horaria o económica, cuando el disfrute de vacaciones, permisos por hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijo o hija, padre o madre, permisos por parto, permisos por paternidad, permisos por asuntos particulares y días de antigüedad, disfrute de horas de exceso y durante los períodos de bajas de incapacidad temporal derivadas de accidente

de trabajo del funcionario o funcionaria, coincidiera con jornadas planificadas de trabajo, por cuyo desempeño efectivo estuviera prevista esta compensación.

En el año 2013, este complemento de productividad será de 22 euros.

El abono de las cuantías correspondientes en los supuestos previstos en el presente artículo se realizará en el plazo máximo de dos meses a partir de su devengo.

9.— En aquellos supuestos en que, tras la prestación efectiva de servicios en la semana planificada de turno de tarde (X-L), fuera llevado a cabo trabajo realizado en virtud de llamamiento en día libre en el fin de semana, el o la ertzaina tendrá derecho a no prestar servicio un día de la semana siguiente, preferiblemente lunes o martes, siendo mantenido el cómputo del turno planificado para ese día. Esta medida no será de aplicación en los supuestos de llamamientos para la cobertura de elecciones, ni en los previstos en el artículo 16.5.

En aquellos supuestos en que, tras la prestación efectiva de servicios en la semana de turno de tarde (X-L), hubiera de ser prestado trabajo en virtud de llamamiento en día libre en el fin de semana; en el momento en que se produzca la comunicación al o la ertzaina del llamamiento para trabajar en día libre, habrá de especificarse, también, el día de la semana siguiente en que no habrá de prestar servicios.

En caso de no ser ejercitado este derecho por parte del o de la ertzaina, prestando servicios el día de descanso asignado, no se causará derecho por ello a ninguna otra compensación.

10.— Podrá ser autorizada la permuta de turnos de trabajo entre personal que pertenece a la misma categoría y ámbito funcional y que preste servicios en la misma Unidad, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

Solamente podrá ser autorizado entre personal que tenga planificado trabajo en distintos turnos en la misma jornada.

Habrà de ser comunicada la solicitud a la Jefatura de Unidad con una antelación de, al menos, diez días.

Habrà de ser autorizada expresamente por la Jefatura de Unidad, que deberá contestar la solicitud con, al menos, cinco días de antelación, respecto de la fecha solicitada.

En aquellos supuestos en que la permuta afectara a un turno planificado de trabajo, que tuviera prevista una compensación, causará derecho a la misma quien lo desempeñara de forma efectiva.

Las permutas no podrán afectar al número de efectivos de los grupos de trabajo, por lo que, la concesión y disfrute de vacaciones y de los permisos, en todo caso, seguirán siendo autorizadas y disfrutadas según la planificación del grupo de trabajo, en el que se halla incluido el personal.

Se mantendrá la permuta previamente autorizada cuando uno/a de los/las afectados/as causare derecho a un permiso por fallecimiento u hospitalización de familiar de primer grado o de cónyuge o causare baja por incapacidad temporal.

La realización de estas permutas no podrá tener como consecuencia el incumplimiento de las garantías de descanso.

Artículo 21.— Régimen horario de jornada normalizada partida y régimen horario de jornada normalizada continúa.

1.– En el régimen horario de jornada normalizada, la misma será organizada en jornadas semanales de lunes a viernes, descansando los sábados, domingos y festivos.

2.– En el régimen de jornada normalizada el horario de entrada será entre las 07:00 y las 09:00 por la mañana, y entre las 14:30 y las 15:30 para la jornada de tarde, según la Unidad. La salida se realizará una vez prestada una jornada diaria mínima de 7 horas y máxima de 8 horas. En cada Unidad se determinará el horario concreto de aplicación sobre la jornada anual de 1.592 horas, donde se preverá una flexibilidad de treinta minutos en los horarios de entrada, finalizando la jornada una vez cumplida la duración establecida.

3.– Cuando el horario se desarrolle en régimen de jornada partida, la jornada diaria tendrá una interrupción de una hora como mínimo con carácter general y dos horas como máximo, pudiéndose señalar una duración mínima superior a efectos de garantizar la prestación del servicio.

4.– La Unidad en la que se presten servicios en jornada normalizada continua podrá organizar la rotatividad entre prestación en jornada de mañana y en jornada de tarde entre los funcionarios o las funcionarias adscritos al citado régimen de jornada. Asimismo, podrá preverse la rotatividad entre la prestación de jornadas normalizadas continuas y de jornadas normalizadas partidas pero este régimen cederá para garantizar que siempre haya una persona trabajando en horario de jornada partida, incluso durante el disfrute de vacaciones por el personal afectado y en los casos de permiso por Incapacidad Temporal. Asimismo será posible la conversión de una jornada continuada en jornada partida con 24 horas de antelación, a fin de asegurar la correcta prestación del servicio en la Unidad de que se trate.

5.– Aquellas Unidades en las que deba fijarse la existencia de dos o más grupos de funcionarios en régimen de rotación entre jornadas continuadas de mañana y tarde o de rotación entre jornadas normalizadas continuadas y partidas, realizarán la determinación del número de grupos y la asignación del personal a los mismos antes del 31 de diciembre de cada año, dando publicidad a dicha asignación. La citada asignación tendrá la consideración de fijación del calendario anual del funcionario o la funcionaria afectado para el siguiente ejercicio.

Artículo 22.– Régimen de horario flexible.

1.– El régimen de horario flexible comporta la prestación del trabajo en los días y los tramos horarios que, en atención a las necesidades del servicio, sea organizado por la Jefatura de Unidad, teniendo la misma consideración las horas trabajadas independientemente del día y tramo del mismo en que se lleven a cabo, dentro de las limitaciones contenidas en los apartados 4.º y 5.º.

2.– El horario flexible se desarrolla en jornadas diarias de una duración mínima de siete horas, pudiendo prolongarse la duración por necesidades del servicio.

Se entenderá como prolongación de jornada aquella prestación de trabajo que supere la duración de la jornada que habitualmente viene siendo realizada en el grupo o sección. La aplicación de la regulación de las prolongaciones de jornada para el personal con régimen horario flexible únicamente será realizada de lunes a viernes, que no coincidan con festivo, en la medida que en el artículo 60 del Acuerdo de condiciones de trabajo se prevé la compensación económica en atención a la duración efectiva de la jornada de trabajo.

3.– La planificación del horario flexible será realizada por la Jefa o el Jefe de la División o de la Unidad, antes de la finalización de la jornada, adecuando el horario de entrada a cada Investigación.

Antes del inicio de cada mes, el personal tendrá establecida una previsión de trabajo por cada jornada, que podrá ser sustituida, en atención a las necesidades del servicio, siendo comunicada por la Jefatura correspondiente con la antelación que fuera posible, en función de la antelación con la que sea conocida aquélla.

4.– El personal con horario flexible tiene una garantía de, al menos, 114 días libres al año, con 26 fines de semana libres, excluidos los del periodo vacacional.

A estos efectos, no tendrán la consideración de días libres, aquellos que estando previstos como de trabajo, no fueran objeto de prestación de servicios con motivo de disfrute de permiso o de horas de exceso.

Cuando el personal fuera llamado a trabajar más días de los establecidos en el párrafo anterior, las horas efectivamente trabajadas a partir de ese momento, serán compensadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 27, apartado tercero.

5.– Las horas de trabajo realizadas por necesidades del servicio, cuando no sea posible respetar los descansos mínimos de doce horas entre jornadas y cuarenta y ocho horas entre dos semanas de trabajo, serán computadas con el índice corrector correspondiente previsto en artículo 27, apartado tercero.

Cuando debido a las necesidades del servicio, hubieran de ser prestados servicios en más de siete días consecutivos, una vez finalizado el operativo, el personal disfrutará de cuarenta y ocho horas libres.

6.– El régimen de horario flexible se desarrollará en el número de dotaciones que se precise en las unidades de Investigación. En las Unidades de Seguridad Ciudadana, el calendario se adecuará a lo previsto en el artículo siguiente.

7.– En aquellos supuestos en que el personal de horario flexible pase a realizar funciones dentro de un operativo de Seguridad Ciudadana, si esta circunstancia se produce en día previsto de descanso, las horas efectivamente trabajadas serán compensadas de conformidad con lo previsto en el artículo 27.

8.– A partir del año 2012, el personal con régimen horario flexible generará un cómputo adicional de ocho minutos por hora completa trabajada de forma efectiva entre las 23:00 horas y las 07:00 horas, salvo que haya ejercido la opción prevista en el párrafo siguiente.

El personal podrá optar por el cobro de 20 euros por cada jornada completa ordinaria trabajada de forma efectiva en el horario mencionado, mediante la presentación de la oportuna solicitud por escrito en el centro respectivo. El ejercicio de esta opción tendrá carácter anual y será irrevocable durante el año natural y supondrá el no cómputo del índice horario, previsto en el párrafo anterior. En los supuestos en que el personal no trabajara de forma efectiva la totalidad del horario mencionado, siempre que, al menos, dos horas de su jornada de trabajo hubieran estado incluidas dentro del mismo, podrá percibir esta compensación económica viendo reducida la cuantía del mencionado importe en la misma proporción.

En el año 2013, este complemento de productividad será de 22 euros.

El personal mantendrá el derecho a la percepción de la compensación horaria o económica mencionados, cuando el disfrute de vacaciones, permisos por hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijo o hija, padre o madre, permisos por parto, permisos por paternidad, permisos por asuntos particulares y días de antigüedad, disfrute de horas de exceso y durante los períodos de

bajas de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo del funcionario o funcionaria, coincidiera con jornadas planificadas de trabajo, por cuyo desempeño efectivo estuviera prevista esta compensación.

Artículo 23.— Normas específicas del calendario de las unidades de investigación de Seguridad Ciudadana.

1.— El personal será asignado de forma inicial, en el momento de hacer la planificación anual de los ciclos de trabajo, a uno de los dos siguientes calendarios:

a. Régimen horario de turnos. b. Régimen de horario flexible.

2.— El régimen horario de turnos y el régimen de horario flexible se adecuarán a las normas recogidas en los artículos 20 y 22.

3.— Cuando, ocasionalmente, el personal con régimen de horario flexible preste servicio de guardia en día previsto de trabajo, su jornada laboral diaria será de la misma duración que la prevista en el artículo 20 apartado 5. En aquellos supuestos en que se llame a personal de horario flexible para hacer funciones de guardia, si esta circunstancia se produce en día previsto de descanso, tendrá la consideración de llamamiento en día libre.

4.— El personal del área de investigación, podrá solicitar al inicio del ejercicio su adscripción inicial, de forma voluntaria, a uno u otro de los regímenes de horario. En caso de que no sea posible garantizar el funcionamiento de los servicios policiales, mediante la adscripción voluntaria de las funcionarias o de los funcionarios, la Jefa o el Jefe de Unidad adscribirá, de forma obligatoria, a los funcionarios a uno u otro de los regímenes horarios, fijando para cada uno de los cinco grupos de Investigación resultantes, la composición del mismo y el régimen horario de su personal.

5.— Por razones del servicio, y en todo caso, en los tres primeros días de la última semana del ciclo de cinco, correspondiente a su régimen horario, la Jefa o el Jefe de Unidad podrá, de forma motivada, cambiar de cara al ciclo siguiente, el régimen horario a desempeñar. Dicha modificación podrá realizarse, asimismo, a petición de la funcionaria o del funcionario, siempre y cuando quedaran respetadas las necesidades del servicio.

Artículo 24.— Regímenes de horario específico.

1.— Se entiende por horario específico el de aquellas Unidades que, por las especiales funciones que llevan a cabo, requieren un régimen horario diferente de los establecidos en los artículos anteriores y que aparecen definidos en el presente artículo y en la Resolución de regímenes de horario específico del Director de Recursos Humanos.

1.1.— A partir del año 2012, el personal que, teniendo planificada jornada de retén, de conformidad con el régimen horario que le fuera de aplicación, prestara servicios efectivos entre las 00:00 horas y las 08:00 horas, generará un cómputo adicional de ocho minutos por hora completa trabajada de forma efectiva, salvo que haya ejercido la opción prevista en el párrafo siguiente.

El personal podrá optar por el cobro de 20 euros por cada jornada completa ordinaria trabajada de forma efectiva en el horario mencionado, mediante la presentación de la oportuna solicitud por escrito en el centro respectivo. El ejercicio de esta opción tendrá carácter anual y será irrevocable durante el año natural y supondrá el no cómputo del índice horario, previsto en el párrafo anterior. En los supuestos en que el personal no trabajara de forma efectiva la totalidad del horario mencionado, siempre que, al menos, dos horas de su jornada de trabajo hubieran estado incluidas

dentro del mismo, podrá percibir esta compensación económica viendo reducida la cuantía del mencionado importe en la misma proporción.

En el año 2013, el complemento de productividad será de 22 euros.

1.2.– Los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero no se hallará planificada jornada de entrenamiento.

2.– Régimen horario de Brigada Móvil:

2.1.– Los ciclos serán de dieciséis semanas, de conformidad con la siguiente cadencia, que se desarrolla en el anexo IV:

1.^a semana: R-L 9.^a semana: R-TE.

2.^a semana: L-L 10.^a semana: L-L.

3.^a semana: TE-R 11.^a semana: TE-R.

4.^a semana: L-L 12.^a semana: L-L.

5.^a semana: R-TE 13.^a semana: R-TE.

6.^a semana: L-L 14.^a semana: L-L.

7.^a semana: L-TE-R 15.^a semana: L-TE-R.

8.^a semana: L-L 16.^a semana: L-L.

2.2.– Tipos de jornada:

R) Retén:

Los lunes, martes, miércoles, viernes, sábados y domingos, el horario será de 08:00 a 24:00 horas, con obligación de pernoctar en el centro de trabajo, teniendo derecho a manutención completa dentro del propio centro.

Las jornadas de los jueves de la semana R-L, el horario será de 08:00 a 18:00 horas; mientras que, las de los jueves de las semanas R-TE, el horario será de 08:00 a 22:00 horas. En ambos casos no se producirá la pernocta en el centro de trabajo.

En caso de que durante el tiempo previsto de descanso (de 00:00 a 08:00 horas) hubieran de ser prestados servicios, el tiempo efectivo de trabajo será computado como prolongación de jornada, cuando fuera posible la continuación del descanso hasta completar las 8 horas tras la conclusión del servicio nocturno. En caso de que esto no fuera posible, las horas trabajadas que restaran hasta completar las 8 horas de descanso serán computadas como llamamiento en día libre.

T-E) Trabajo-Entrenamiento:

Con carácter general, los horarios serán:

– Los lunes, martes, miércoles, viernes, sábados y domingos de 08:00 a 14:00 horas o de 16:00 a 22:00 horas.

– Los jueves, de 18:00 a 24:00 horas, con obligación de pernoctar en el centro de trabajo. En caso de que durante el tiempo previsto de descanso (de 00:00 a 08:00 horas), hubieran de ser

prestados servicios, tendrán la misma consideración que la prevista para este supuesto en la jornada de retén.

(L): Libre:

Jornada libre de servicio.

3.– Régimen horario de U.D.E.

Las jornadas de trabajo serán de Retén, con un cómputo de 16 horas.

4.– Grupos Operacionales:

La jornada anual se dividirá en ciclos de trabajo que se sucederán a lo largo del año y que se podrán interrumpir en el periodo estival.

Estructura de los ciclos en las Unidades de Recursos Operativos. La estructura se determinará combinando los diferentes tipos de semanas que en la actualidad se aplican en las citadas Unidades y que son las siguientes:

- Semana «T»: semana de trabajo,
- Semana «E»: semana de entrenamiento,
- Semana «S»: semana de standby, en la que se estará tanto en disposición de prestar los servicios previstos con la suficiente antelación como en situación de disponibilidad para incorporarse al servicio:
- Semana «L»: semana de libre,
- Semana «V»: semana de vacaciones,
- Semana «R»: semana de retén, en la que las 24 horas de presencia equivalen y se computarán como 16 horas de trabajo efectivo. En este régimen de trabajo se tendrá derecho a manutención completa obligándose a prestar servicio cuando se le requiera, computándose, en este caso, las horas efectivas de trabajo.

Rutina.

En cada ciclo de trabajo se aplicará una rutina que consiste en una secuencia de tipos de semanas. El desarrollo del calendario mediante las rutinas puede producir la creación de una bolsa de horas no distribuidas.

5.– En el calendario de la Unidad de Seguridad de Recursos Operativos los días de trabajo en Standby serán asignados en cada momento al 50% de cada grupo.

6.– El régimen horario específico del personal de la Unidad de Protección, que realiza función de escolta, tendrá el siguiente contenido básico.

Tipos de jornada:

(T) Trabajo:

Con carácter general el cómputo de la jornada se iniciará con la recogida del vehículo oficial y terminará con su depósito en el lugar que sea indicado. Cuando no fuera necesario para la realización del servicio la utilización del vehículo, el cómputo de la jornada será realizado durante el periodo en que sea prestada la función de protección.

La hora de inicio y de finalización de la jornada dependerá de los horarios de la persona protegida. El cómputo de cada una de ellas se realizará en función de su duración efectiva. Sin perjuicio de ello, la duración media de la jornada de referencia queda establecida en doce horas, a efectos del disfrute de permisos.

Semana de lunes a domingo en que el escolta ha de prestar el servicio de protección. El turno de trabajo podrá tener una duración superior a la de una semana como consecuencia de la permanencia de la persona protegida fuera de la C.A.P.V., siendo computadas según la planificación establecida. Los días de pernocta fuera de la C.A.P.V. por necesidades del servicio, el cómputo será el que se determina en la Resolución de regímenes de horario específico.

(E) Entrenamiento:

Duración de cada jornada de entrenamiento: 8 horas, salvo cuando sea planificado entrenamiento nocturno, en que debido a la mayor duración de esta jornada, será readecuada la duración de las jornadas de la semana. Con carácter general, el horario será de 08:30 a 13:30 y de 14:30 a 17:30 horas, salvo que, como consecuencia de algunos supuestos previstos en los puntos anteriores, hubiera de tener la adaptación correspondiente. Las modificaciones previstas habrán de ser comunicadas al personal con, al menos, una semana de antelación.

(S) Standby:

Únicamente serán computadas las horas efectivas de trabajo con los índices correctores previstos para el llamamiento en día libre. En los llamamientos para la prestación de servicios en Standby serán tenidos en cuenta los criterios de rotación y previsión anual de horas.

(V) Vacaciones:

El personal tendrá planificado en el calendario las cuatro semanas continuadas de vacaciones, según el grupo en que se encuentre. Las vacaciones serán disfrutadas en periodo estival. En caso de que por hallarse de baja por incapacidad temporal o maternidad, no pudieran ser disfrutadas la totalidad de las vacaciones o parte de ellas, según el calendario previsto, habrá de ser solicitado el periodo que reste hasta finalizar el año al producirse el alta. El disfrute de estos días de vacaciones habrá de llevarse a cabo en días que tengan planificado el mismo tipo de jornada de trabajo, que aquéllos en que no fue posible su disfrute.

(R) Retén:

Podrá ser establecido trabajo en el sistema de Retén para la cobertura de algunos servicios.

(L) Libre:

Semana programada de Libre de lunes a domingo y en la semana de entrenamiento, los días no previstos de entrenamiento.

Artículo 25.– Cumplimiento de jornada anual y bolsa de horas.

La jornada anual resultante del cumplimiento de las distintas jornadas diarias y semanales, de conformidad con los regímenes horarios que sean de aplicación y de los calendarios correspondientes a cada funcionario/a, será completada con el cómputo de horas generadas por los conceptos de prolongación del servicio, horas computadas como consecuencia de trabajo en día libre, cómputo adicional del trabajo en jornada planificada de turnos de noche y del cómputo de horas derivado de la aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 18. Las horas así computadas serán acumuladas en una bolsa de horas.

El Departamento de Interior facilitará a cada ertzaina su control horario, tras la conclusión de cada ciclo de trabajo, a través de la intranet corporativa y mediante información escrita.

Artículo 26.– Compensación por prolongación de jornada.

1.– Tendrá la consideración de prolongación de jornada el tiempo de trabajo efectivo adicional a la duración de la jornada planificada de trabajo, realizado por causas inherentes o derivadas del servicio, mediante la anticipación de su inicio o como continuidad, tras la hora prevista para su finalización.

Para la aplicación de esta compensación habrán de ser tenida en cuenta las especificidades de cada régimen horario.

2.– A partir del minuto decimosexto de prolongación de la jornada establecida será computada media hora. Cuando se produjera una prolongación de jornada de media hora trabajada de forma efectiva, se computará una hora. No serán de aplicación estas compensaciones en los casos de traspaso de novedades por cambio de turno, en que será de cómputo el tiempo efectivo, cuando rebase la duración de quince minutos.

Por cada hora trabajada de forma efectiva como prolongación de jornada en jornada ordinaria, se computará hora y media.

En caso de prolongación de jornada en sábado, domingo o festivo, se computará una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora.

3.– La prolongación de jornada de trabajo por necesidades del servicio no podrá tener como consecuencia el incumplimiento del descanso de doce horas entre dos jornadas de trabajo, salvo que, viniera motivado por hechos extraordinarios o acontecimientos excepcionales. No tendrán esta consideración aquellas necesidades, que hubiesen motivado la prolongación de jornada de un porcentaje de miembros del ámbito funcional de una Unidad inferior al 25%, con un mínimo de cuatro ertzainas.

Cuando el cumplimiento de este derecho tuviera como consecuencia la no prestación de servicios en una parte de la jornada planificada de trabajo, será mantenido el cómputo horario como trabajado de este tiempo. Asimismo, esta menor presencia no supondrá merma del importe que por productividad pudiera percibir el personal por trabajo en la totalidad de la jornada planificada, en aquellas jornadas que así lo tuvieran previsto.

En el caso de los regímenes horarios, que tienen previstas jornadas de trabajo tipo Retén, la aplicación de estas medidas será llevada a cabo respecto de la duración del descanso establecido de ocho horas entre dos jornadas de trabajo.

La medida prevista para garantizar el respeto de doce horas de descanso será llevada a cabo, con independencia del tratamiento previsto para la prolongación de jornada, de conformidad con la normativa de aplicación en cada caso.

Para que sean de aplicación las medidas previstas en este punto, en los casos de jornadas de doce horas de duración, tendrá la consideración de incumplimiento de la garantía de descanso entre dos jornadas de trabajo, cuando ésta se debiera a una prolongación de jornada de, al menos, una hora de duración.

Artículo 27.– Compensación por trabajo en día libre de servicio.

1.– Cuando por necesidades inherentes o derivadas del servicio se disponga la asistencia al trabajo de funcionarios o funcionarias en día libre de servicio, habrán de ser realizados los llamamientos, de conformidad con la previsión anual de horas que tuviera cada funcionario o funcionaria al inicio de la semana (lunes) en que se produjera la necesidad, teniéndose en cuenta la duración prevista de los diversos llamamientos que se fueran a realizar durante la semana, en caso de ser más de uno.

La asistencia a actividades formativas y reuniones, entre otras actividades, únicamente dará derecho al cómputo horario que esté previsto en cada caso, no teniendo la consideración de llamamiento en día libre.

A estos efectos, en ningún caso tendrá la consideración de servicio prestado fuera de la jornada ordinaria de trabajo el llamamiento que se produzca en día libre de servicio, libre condicionado a necesidades del servicio o en situación de standby, al objeto de recuperar el disfrute de días de permiso previsto en el artículo 55 del presente Acuerdo. En tal caso, las horas trabajadas, en cómputo real, se imputarán directamente a la recuperación de los días libres disfrutados con tal carácter.

2.– Se entiende por necesidades del servicio, tanto las situaciones que pueden ser planificadas con antelación suficiente pero que tienen un claro carácter excepcional (p.ej. elecciones, visitas oficiales, celebración de eventos, fiestas locales, manifestaciones, ...), en cuyo caso la comunicación al personal será realizada con una antelación mínima de 72 horas; así como, aquellos hechos repentinos o imprevistos conocidos con una antelación inferior a los 3 días, ajenos a la planificación y que exigen la modificación de la distribución de la jornada de trabajo para el buen funcionamiento del servicio público policial, como por ejemplo, reducciones de umbrales de presencia y aquellas otras situaciones de carácter extraordinario que sean conocidas con la inmediatez expresada, en los que, en la medida de lo posible, el llamamiento será realizado con, al menos, 24 horas de antelación. En este sentido, cuando la presencia real planificada decaiga respecto de los umbrales de presencia mínima en atención a la previsión de las necesidades de servicio, se podrá disponer la asistencia al trabajo de funcionarios/as en día libre de servicio. No serán consideradas, a estos efectos, como de menor presencia en la unidad, las vacaciones y las compensaciones por acumulación de horas reglamentariamente concedidas.

3.– Las horas de trabajo efectivo realizadas como consecuencia de llamamiento en día planificado libre de servicio o previsto de descanso, serán compensadas con la aplicación de los índices correctores que se exponen a continuación, salvo que hubiera sido ejercida la opción prevista en el apartado siguiente:

a. Cada hora realizada en día libre, excluidos sábados, domingos y festivos, será computada a razón de una hora y quince minutos.

b. Cada hora realizada en los supuestos previstos en el punto anterior en período nocturno, será computada a razón de una hora y treinta minutos.

c. Cada hora realizada en sábado, domingo o festivo, será computada a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos.

A efectos del cómputo del tiempo de trabajo, en los casos de llamamiento en día libre o standby, éste será, como mínimo, de ocho horas, incluida la aplicación del índice corrector correspondiente.

4.– El personal funcionario al que resulte de aplicación, podrá optar entre acogerse voluntariamente a la compensación mediante gratificaciones extraordinarias o permanecer sometido al régimen de compensación horaria previsto en el apartado anterior, en aquellos supuestos en que, de conformidad con lo establecido en el presente fuera posible la percepción de aquéllas y se cumplieran los requisitos para causar derecho a su devengo. La percepción de gratificaciones extraordinarias excluirá el cómputo horario por el trabajo realizado, así como, el abono de cualesquiera otros complementos retributivos por esos mismos servicios.

El personal perteneciente a la Escala de Facultativos y Técnicos quedará excluido de la posibilidad del ejercicio de esta opción, salvo en el supuesto al que se refiere la letra b) del punto 1 del apartado 4.

No cabrá el simultáneo cómputo horario de un servicio realizado fuera de la planificación ordinaria de trabajo que sea objeto de gratificación, con la única excepción del llamamiento por el que se alcance y supere, de forma efectiva, la jornada anual de 1.592 horas, en cuyo caso procederá el cómputo horario de las horas que resten hasta alcanzar la jornada anual mencionada, cabiendo la compensación económica del resto.

4.1.– Se considerarán servicios extraordinarios prestados fuera de la planificación ordinaria de trabajo susceptibles de ser compensados, mediante gratificaciones extraordinarias, los siguientes:

a. Los prestados en día libre de servicio, en día libre condicionado a las necesidades del servicio o en situación de stand-by por personal en régimen de horario de turnos y de horario específico del ámbito de Seguridad Ciudadana y del ámbito de Tráfico o por personal en régimen de horario específico del ámbito de Protección y Recursos Operativos, cuando sean llamados al servicio por necesidades inherentes al mismo o derivadas de él, que tengan por objeto la realización de las tareas operativas policiales que les son propias. Tales llamamientos tendrán una duración mínima de seis horas de trabajo. Esta duración mínima no será de aplicación en los llamamientos en día libre condicionado a necesidades del servicio o en situación de stand-by.

b. Los prestados en día que tuvieren previsto descanso por personal en régimen de horario flexible o régimen de horario normalizado, cuando sean llamados para la realización de tareas operativas policiales propias del ámbito de Seguridad Ciudadana que, además requieran el llamamiento en día libre a personal en régimen de horario de turnos, por todo el tiempo que duren tales operativos.

c. Los prestados en día previsto de descanso por personal en régimen de horario flexible, cuando sean llamados para la realización de tareas operativas policiales derivadas de incidentes específicos imprevistos que se acreditarán mediante certificación de la Unidad CMC-Ardatz, por todo el tiempo que duren los mismos.

d. Los prestados por personal en régimen de horario flexible, por el tiempo que suponga un eventual incumplimiento de las garantías establecidas en el apartado 4 del artículo 22 del vigente acuerdo regulador de condiciones de trabajo para este tipo de régimen horario.

4.2.– Requisitos que se han de cumplir para causar derecho a la compensación a través de gratificaciones extraordinarias, en caso de que hubiera sido ejercida esta opción:

El personal que preste servicios efectivos en virtud de llamamiento al servicio en día libre, cuando entre el tiempo computado como de trabajo y el que reste en la planificación de su grupo hasta final de año, supere la jornada anual de 1.592 horas, podrá optar de forma expresa mediante la cumplimentación del formulario establecido, por el cobro de los importes que se señalan en el presente artículo, en cuyo caso se excluye todo cómputo de tiempo de trabajo.

Como excepción, se podrá optar por la compensación económica sin cumplir la condición de haber cumplido la jornada anual prevista en el párrafo anterior, a propuesta de la Dirección de la Ertzaintza, con ocasión del trabajo realizado en aquellos llamamientos en día libre que vinieran motivados por la celebración de procesos electorales u otro tipo de eventos cuya cobertura requiera el llamamiento en día libre de personal de más centros que el propio de la demarcación en que tienen lugar.

No podrán ser objeto de compensación económica los servicios prestados en día libre, libre condicionado a necesidades del servicio o stand-by, por el personal, tanto voluntario como no voluntario, que en las dos semanas planificadas de trabajo anteriores a la fecha de prestación del servicio no hubieran asistido al trabajo por motivo de enfermedad común.

4.3.– Cuantificación.

En el año 2011, el cálculo del importe de las gratificaciones extraordinarias por servicios prestados fuera de la planificación ordinaria de trabajo se efectuará conforme a los siguientes valores/hora:

Categoría	Hora ordinaria	Hora nocturna	Hora festiva	Hora festiva/nocturna
Agente	21 euros	23 euros	24 euros	25 euros
Agente 1.º	22 euros	24 euros	25 euros	26 euros
Suboficial	24 euros	26 euros	27 euros	28 euros
Oficial	26 euros	28 euros	29 euros	30 euros

Durante la vigencia del presente Acuerdo de condiciones de trabajo, estos importes se verán incrementados a partir de 2012 en el mismo porcentaje en que se produzca el incremento general de retribuciones, que se establezca en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por hora festiva se entenderá la trabajada en sábados, domingos o festivos, entre las 06:00-07:00 horas y las 22:00-23:00 horas de los mencionados días. Por hora festiva/nocturna se entenderá la trabajada en sábados, domingos o festivos, entre las 22:00-23:00 horas y las 06:00-07:00 horas del día siguiente. Por hora nocturna, se entenderá la trabajada entre las 22:00-23:00 horas y las 06:00-07:00 horas de lunes a viernes excepto festivos, y por hora ordinaria, el resto.

El pago se realizará por horas completas o fracciones de media hora, que serán computadas conforme a la regla general de aplicación al control horario de los supuestos de prolongación de jornada y trabajo en día libre de servicio.

4.4.– Orden de llamamientos.

El tipo de personal que ha de ser llamado para su incorporación al servicio, la categoría del mismo, así como su Unidad de procedencia, vendrán determinados por la naturaleza de las tareas que en cada momento demanden las necesidades del servicio.

4.4.1.– En las Unidades de Seguridad Ciudadana, en cada supuesto en que haya de procederse al llamamiento de personal en día libre, cuando éste hubiera de ser personal perteneciente al área de seguridad ciudadana y la cobertura de las necesidades del servicio precise, además,

del llamamiento a personal de la Unidad perteneciente a diferente área funcional, se atenderá al siguiente orden:

- 1.– El personal del área de Investigación con régimen horario de turnos.
- 2.– El personal en régimen de horario flexible.
- 3.– Por último, el personal en régimen de horario normalizado.

4.4.2.– Será llamado en primer lugar el personal de los grupos de trabajo que, teniendo planificado día libre, no hubiera cumplido la jornada anual establecida, entre el tiempo computado y la planificación hasta final de año, ordenado conforme al mayor defecto de cumplimiento. Este criterio no será de aplicación en aquellos supuestos en que el llamamiento a este personal fuera a suponer el incumplimiento de alguna de las garantías de descanso establecidas. En ningún caso el llamamiento implicará la asistencia al servicio en más de ocho días consecutivos.

Una vez cumplidas las condiciones previstas en el párrafo anterior, procederá el llamamiento a personal voluntario, debiendo ser éste llamado con preferencia sobre el resto, siguiendo en cada caso el orden de menor a mayor número de horas efectivas trabajadas en libre. En caso de igualdad de horas trabajadas en libre, será llamado quien tuviera un mayor defecto para el cumplimiento de la jornada anual o, en caso de haber sido superada ésta, un menor exceso respecto de la misma.

En aquellos regímenes horarios, que tuvieran previstas jornadas de stand-by o de libre condicionado a necesidades del servicio, el personal que tuviera planificado estos tipos de jornada será llamado con preferencia sobre el que tuviera planificado libre de servicio y dentro de aquéllos, el orden de llamamientos será el establecido en los párrafos anteriores.

4.4.3.–Tendrá la consideración de personal voluntario el que expresamente manifieste en su Unidad respectiva su disponibilidad a ser llamado en día libre por necesidades del servicio. Una vez efectuada tal opción no cabrá renunciar a la misma durante el año en que haya sido ejercida la misma.

4.4.4.– El personal no voluntario se encontrará ordenado, a efectos de ser llamado al trabajo en día libre de servicio, en stand-by o en libre condicionado a las necesidades del servicio, en orden inverso al número de horas trabajadas en virtud de llamamiento en estas situaciones.

4.4.5.– A partir del 1 de noviembre, el orden establecido en los apartados anteriores irá precedido del personal que tenga pendiente de recuperar el disfrute de días libres por necesidades personales, personal al que se computará el tiempo trabajado hora por hora.

4.4.6.– En aquellos supuestos en los que el llamamiento a efectuar conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores fuera a suponer un incumplimiento de la garantía de descanso entre jornadas de trabajo o la asistencia al trabajo en más de ocho días consecutivos y hubiera funcionarios en quienes no concurrieran las expresadas circunstancias, serán llamados éstos, conforme al orden establecido.

En el régimen horario de turnos de seguridad ciudadana regulado en el artículo 20 del Acuerdo de condiciones de trabajo, cuando el llamamiento en fin de semana fuera a suponer el incumplimiento de la garantía de cuarenta y ocho horas consecutivas de descanso entre dos semanas de trabajo, el personal del grupo de semana de tarde será el último a ser llamado y el orden de prelación dentro del mismo, en caso de necesidad, será el establecido con carácter general. Este criterio no será de aplicación para el supuesto de que la necesidad de refuerzo se produzca en el período

horario de tarde-noche del domingo, en que será este personal el encargado de su cobertura, de forma preferente.

5.– La prestación de servicios por llamamiento en día libre por necesidades del servicio no podrá tener como consecuencia el incumplimiento del descanso de doce horas entre dos jornadas de trabajo, salvo que, viniera motivado por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

Cuando el cumplimiento de este derecho tuviera como consecuencia la no prestación de servicios en una parte de la jornada planificada de trabajo, será mantenido el cómputo horario como trabajado de este tiempo.

En el caso de los regímenes horarios, que tienen previstas jornadas de trabajo tipo Retén, la aplicación de estas medidas será llevada a cabo respecto de la duración del descanso establecido de ocho horas entre dos jornadas de trabajo.

La medida prevista para garantizar el respeto de doce horas de descanso será llevada a cabo, con independencia del tratamiento previsto para el trabajo en día libre, de conformidad con la normativa de aplicación en cada caso.

6.– En aquellos supuestos en que la prestación de servicios en virtud de llamamiento en día libre, impidiera el respeto del descanso de 48 horas tras siete días consecutivos trabajo, a las horas trabajadas dentro del mencionado período, les será de aplicación cuando procediera la compensación en la modalidad horaria, en lugar de los índices previstos en el apartado segundo del presente artículo, el cómputo de 1:30 por cada 1:00, cuando fuera de lunes a viernes, o de 1:45 por cada 1:00, cuando fuera en sábado, domingo o festivo.

Esta compensación no será de aplicación a los supuestos incluidos en el apartado 9 del artículo 20 del presente Acuerdo de condiciones de trabajo.

Artículo 28.– Situación de disponibilidad (standby).

Los miembros de la Ertzaintza, que tengan un régimen horario en que así se establezca, que por causas inherentes o derivadas del servicio deban estar en situación de disponibilidad (standby) mediante sistemas de localización, podrán ser llamados para el servicio en cualquier momento. Los llamamientos que se efectúen, tendrán en cuenta los criterios de rotación y previsión anual de horas, entre todo el personal al que sea susceptible de aplicación.

Las horas efectivamente trabajadas en esta situación serán compensadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del presente Acuerdo.

Quedan excluidos de la aplicación del párrafo anterior, los miembros de la Ertzaintza que en la Valoración de Puestos de Trabajo fueron valorados en el Criterio III-Dedicación en su grado máximo.

Artículo 29.– Disfrute de horas en exceso.

1.– Cuando de la adición de las horas planificadas de trabajo hasta final de año a las horas computadas de trabajo resulte un exceso de horas, respecto de la jornada anual establecida de 1.592 horas, habrá de procederse a su disfrute siempre que su número permita, al menos, el disfrute de una jornada de trabajo completa. El disfrute de las horas se realizará hora por hora y será solicitado antes de la finalización del mes en que se produzca el mencionado exceso, salvo

en el supuesto de que esta circunstancia se produjera en la última semana del mismo, en cuyo caso, el plazo se extenderá hasta la siguiente semana de trabajo posterior a aquélla.

2.– El disfrute de las horas de exceso habrá de producirse en el plazo máximo de dos meses posteriores a aquél en que ha de ser realizada su solicitud.

3.– Estos plazos expresados en meses, en el régimen horario de turnos regulado en el artículo 20, se corresponderán con los ciclos. Solamente en el supuesto de que, debido a las necesidades del servicio, no fuera posible la concesión del disfrute en las fechas solicitadas, se abrirá un nuevo ciclo, en que habrá de producirse el disfrute, de forma improrrogable. En el régimen horario de turnos regulado en el artículo 20, el ciclo se inicia con la semana de turno de tarde (X-L).

En el régimen horario de Brigada Móvil, a estos efectos, se entenderá que cada ciclo se corresponde con ocho semanas.

4.– La elección de las fechas de disfrute de las horas de exceso, según lo establecido en el apartado anterior corresponde al o la ertzaina, debiendo efectuar su solicitud antes de la finalización del ciclo en que se produce el exceso, habiendo de ser resueltas antes del inicio del siguiente ciclo. La valoración de las necesidades del servicio, con ocasión de solicitudes de disfrute de horas de exceso, habrá de ser realizada dentro del área funcional en que presta sus servicios el solicitante.

5.– Cuando no fuera posible la concesión de las fechas solicitadas, la persona interesada podrá solicitar otros días dentro del mismo período, a cuyo objeto, en el momento de la comunicación de la denegación será facilitada la información de los días hábiles.

6.– En el supuesto de que transcurrido el plazo de solicitud respectivo, no hubiera sido formulada ésta, la jefatura de unidad procederá a su asignación al finalizar el plazo de resolución, habiendo de ser comunicada a la persona interesada, para su disfrute en esas fechas, de forma improrrogable.

7.– Cuando habiendo sido concedido el disfrute de unas fechas, la persona interesada tuviere nuevos excesos horarios, podrá ser autorizado el disfrute de los mismos en días previos o consecutivos a aquéllos sin necesidad de que transcurra el plazo de solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

8.– En el supuesto de que concluyera el año teniendo computado un número de horas de trabajo efectivo superior a la jornada anual establecida, éstas pasarán a ser consideradas horas trabajadas del año siguiente. Cuando de la adición de estas horas a la planificación del mencionado año el funcionario o la funcionaria se colocara en exceso de horas, éstas habrán de ser disfrutadas, de conformidad con los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

9.– Orden de preferencia para la concesión del disfrute:

En los supuestos de que por coincidencia total o parcial, en las fechas solicitadas, no fuera posible su concesión, por exceso de porcentaje, a todos los solicitantes, tendrán preferencia quienes hubieran solicitado un periodo continuado de mayor duración, respecto de estas fechas.

En último caso, se determinará por sorteo.

Artículo 30.– Vacaciones.

1.– Los miembros de la Ertzaintza tienen derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo de al menos un mes de vacaciones retribuidas, o de los días que en proporción les correspondan cuando el tiempo trabajado fuese menor. Cuando los ciclos de trabajo no coincidan con el mes natural, el disfrute del periodo de vacaciones será de 172 horas de trabajo efectivo,

salvo en el supuesto de aquellos regímenes horarios en que se establezca otra duración. En todo caso, deberán disfrutarse por días completos.

Las vacaciones del personal que trabaje en régimen horario de turnos, previsto en el artículo 20, serán de 176 horas.

Las vacaciones del personal que trabaje en régimen de jornada normalizada, previsto en el artículo 21, serán de 23 días laborables.

Las vacaciones del personal que trabaje en régimen horario flexible, previsto en el artículo 22, serán de 31 días, incluidos sábados y domingos y excluidos festivos.

Ante las diferentes previsiones de duración de las jornadas de trabajo del personal con régimen horario flexible, se establece como referencia de la duración de las vacaciones 172 horas. Los festivos que no computan como de disfrute de vacaciones son únicamente aquéllos que no hubiera previsión de ser trabajados.

Las vacaciones del personal que trabaje en el régimen horario de Brigada Móvil, previsto en el artículo 24, serán de 218 horas.

Las vacaciones del personal que trabaje en el régimen horario de UDE, previsto en el artículo 24, serán de once días. Al objeto de determinar si en el régimen horario de U.D.E. se produce coincidencia de las fechas solicitadas de vacaciones con las disfrutadas en años anteriores, se deben tomar en consideración la totalidad de las fechas que hay entre el primer día de vacaciones y el último del mismo periodo de vacaciones.

2.– Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán en base a los siguientes criterios:

2.1.– La aprobación, concesión o autorización del disfrute de vacaciones podrá limitarse a fin de que, en cada sección y/o grupo de las Unidades de la Ertzaintza, el número de quienes simultáneamente se encuentren disfrutando de las vacaciones no supere el 25% del personal adscrito a cada ámbito funcional. No obstante, en función de las necesidades de cada sección y/o grupo, la Jefa o el Jefe de Unidad podrá incrementar este porcentaje.

La solicitud del disfrute de estas vacaciones habrá de ser presentada en la Unidad en el plazo general establecido.

En caso de que se conociera la participación en el curso una vez transcurrido el citado plazo, se posibilitará el cambio de fechas de vacaciones para su disfrute en el mes de agosto, debiendo ser realizada esta solicitud en su Unidad, antes de la incorporación al curso. El personal que realice un curso organizado por la Academia del Policía del País Vasco, en cuya duración se hallare incluido el periodo estival y el mes de agosto tuviera carácter no lectivo, tiene derecho a disfrutar vacaciones en el mencionado mes, conforme la planificación de su grupo de trabajo, no formando parte del porcentaje de vacaciones del mismo.

2.2.– Plazos de solicitud de vacaciones.

Plazo general de solicitud de disfrute de las vacaciones: La solicitud deberá cursarse obligatoriamente antes del 16 de abril.

No obstante, el personal que desee disfrutar vacaciones antes del 15 de mayo, podrá efectuar la solicitud a partir del 1 de octubre del año anterior y, en todo caso, con una antelación mínima de un mes, respecto de las fechas a solicitar.

Una vez concedidas, queda abierta la posibilidad de cambio de fecha de disfrute de las vacaciones, para lo cual habrá de especificarse en la petición, necesariamente, las nuevas fechas en que se solicita su disfrute, habiendo de ser formulada ésta con, al menos, un mes de antelación.

El personal que, por causa justificada, no hubiese podido realizar la solicitud de vacaciones en el plazo mencionado, habrá de formular ésta en el plazo máximo de quince días, tras el cese de aquélla. Únicamente podrán ser solicitadas las fechas que, de conformidad con la información facilitada por la Unidad, se hallaren disponibles.

En caso de no haber podido ser disfrutadas las vacaciones concedidas por hallarse de baja, el o la ertzaina habrá de volver a solicitarlas en el plazo máximo de quince días, a partir de su reincorporación.

En caso de que no fuera presentada solicitud en los plazos previstos, se procederá a su asignación por la Jefatura de Unidad en las fechas disponibles, sin perjuicio, de la posibilidad de que pudieran ser modificadas las fechas posteriormente, de conformidad con lo previsto en el párrafo tercero del presente punto.

2.3.– Las vacaciones se solicitarán, concederán o denegarán por escrito. En caso de no recibir contestación antes del 15 de mayo, respecto de las solicitudes efectuadas en el plazo general, las mismas se considerarán concedidas en la fecha solicitada. En caso de denegación, se indicarán los motivos, así como, las fechas hábiles de que dispone el/la ertzaina para solicitar.

Las solicitudes de vacaciones formuladas en el resto de supuestos previstos en el punto anterior, habrán de ser respondidas en el plazo de diez días. En caso de no ser emitida contestación en el plazo indicado se entenderán concedidas.

2.4.– En cada centro de trabajo, se efectuará un control de fechas disfrutadas por cada ertzaina. En cualquier caso, se garantizará la posibilidad de disfrute de las vacaciones estivales a toda la plantilla de cada centro y/o Unidad.

2.5.– Las vacaciones deberán ser disfrutadas, con carácter general, en períodos de un cómputo mínimo de una semana.

No obstante, podrán ser autorizados periodos de vacaciones inferiores, siempre por jornadas completas.

Solamente se admitirá el disfrute de vacaciones por horas, cuando tras haber sido concedidas y/o disfrutadas la casi totalidad de las mismas, quedare un número de horas inferior a la duración de las jornadas existentes en el régimen horario de aplicación, siempre que tuviera por objeto completar una jornada que, parcialmente, fuera a ser disfrutada por otro concepto.

2.6.– Orden de prelación.

La aplicación de los criterios que se recogen a continuación habrá de ser realizada dentro del ámbito funcional correspondiente y en el orden que se establece de forma preclusiva. En consecuencia, solamente habrá de ser aplicado un criterio si a la vista de los anteriores no ha sido posible resolver las solicitudes planteadas.

2.6.1.– Criterios principales. Se dará preferencia a las peticiones de dos semanas de trabajo consecutivas (también tendrán esta consideración aquéllas entre las que haya una semana de garantía), según el calendario sobre el resto, y a las peticiones de una semana completa respecto de las peticiones de periodos inferiores y entre éstos tendrán preferencia los de mayor número de días.

Para la decisión sobre concesión de vacaciones de una semana completa y aplicación del orden de preferencia, no serán tenidos en cuenta los días de la semana anterior o posterior que también hubieran sido solicitados, salvo que, se tratara de dos semanas completas consecutivas.

En caso de que fuera solicitado el disfrute de la última semana del año y parte de los días de la misma se hallaren incluidos en el año siguiente, serán de aplicación los mismos criterios que en el resto de semanas, con la única particularidad de que la imputación del número de horas de vacaciones habrá de ser realizada a cada ejercicio respectivo.

2.6.2.– Criterios subsidiarios. En caso de que en alguno de los tres estadios anteriores previstos en el punto anterior, no fuera posible conceder las vacaciones a todos los solicitantes que se encuentren en el mismo, habrán de ser de aplicación los siguientes criterios y por el orden preclusivo en que se recogen a continuación, teniendo en cuenta que, a estos efectos, se entenderá que se produce coincidencia de fechas cuando ésta afecta, al menos, a cinco días. En el caso del período de Semana Santa, son indiferentes las fechas del año en que estén señaladas.

1.– En primer lugar, tendrán preferencia los/las que en los dos años anteriores solicitaron las mismas fechas y no le fueron concedidas.

2.– En segundo término, tendrán preferencia aquéllos a quienes el año anterior les fue denegado el disfrute de vacaciones en las mismas fechas, que se solicitan en el presente año.

3.– En caso de no tener constancia de las vacaciones solicitadas y no concedidas el año anterior, tendrán preferencia aquéllos que soliciten fechas no coincidentes con las disfrutadas el año anterior.

4.– En el supuesto de que, tras la aplicación de los criterios precedentes, permaneciera un número de solicitudes superior al porcentaje establecido para unas mismas fechas, se procederá al sorteo.

2.7.– Las peticiones para el disfrute de vacaciones tendrán, al objeto de su autorización, carácter preferente respecto de las solicitudes que sean cursadas para la concesión de permiso por asuntos particulares, días de antigüedad y días libres por exceso de horas.

Este orden de prelación ha de ser de aplicación en el momento en que, de conformidad con la regulación existente, ha de procederse a la resolución de las solicitudes presentadas en los plazos establecidos para ello. No cabe, por tanto, que solicitudes presentadas en plazo, que hubieran sido estimadas en el plazo de resolución establecido, puedan ser revocadas como consecuencia de solicitudes presentadas con posterioridad al transcurso de este plazo.

Al objeto de evitar problemas en la gestión de estas autorizaciones, habrá de procederse a poner en conocimiento de los miembros de cada grupo la existencia de éstas con suficiente tiempo de antelación a la fecha en que han de ser resueltas las solicitudes presentadas. De esta forma, el resto de compañeros que pudieran estar interesados en las mismas fechas, tendrán la posibilidad de formular la solicitud correspondiente antes de la conclusión de aquel plazo, y así, en el momento de resolver serán tenidas en cuenta todas ellas, para la aplicación de los criterios de preferencia establecidos, cuando ello fuera necesario.

2.8.– Si sumadas las vacaciones estivales y las vacaciones de invierno, resultaran horas de exceso respecto a las establecidas para vacaciones, deberán ser recuperadas, siendo fijadas por la Jefa o el Jefe de Unidad en el momento de la resolución de la solicitud de vacaciones. A estas horas no serán de aplicación las compensaciones previstas en el artículo 27.

Si por el contrario resultasen horas de menos a disfrutar, será el o la ertzaina quien deberá solicitar la fecha de su disfrute junto con el resto de vacaciones.

2.9.– El período estival comenzará el primer lunes de junio y finalizará el 30 de septiembre.

2.10.– El período de disfrute de vacaciones será interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad o accidente, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, y presentando el alta médica en su correspondiente centro de trabajo.

2.11.– En caso de que por necesidades del servicio a un o una ertzaina le sea modificada la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de quince días de antelación, el o la ertzaina tendrá derecho a que le sean abonados los gastos que por tal motivo se hubieren irrogado, previa presentación de documentos justificativos de las mismas y de acuerdo a la normativa reguladora del Reglamento de Agencias de Viaje.

Del mismo modo, si el periodo vacaciones fuese interrumpido durante el disfrute del mismo por el Departamento de Interior, todos los gastos que se originen como consecuencia de dicha interrupción correrán a cargo de aquél.

2.12.– En caso de que durante el disfrute de vacaciones, acudiera el/la ertzaina a una citación judicial de las reguladas en el artículo 18, serán computadas cinco horas como de trabajo, sin perjuicio de que procediera un cómputo mayor, mediante la aportación de justificante de la duración del mencionado trámite.

3.– En el régimen de horario de turnos, en el periodo estival, se podrán disfrutar dos semanas de vacaciones del tipo XL-X o X-X, disfrutándose en el periodo no estival el tipo de semana que no se disfrute en el periodo estival.

En dos de las semanas libres anteriores, medias o posteriores a las señaladas como periodo vacacional, los y las ertzainas no podrán ser llamados al servicio, salvo causas muy excepcionales. En el supuesto de que las semanas consecutivas fueran XL-X, esta garantía será extensiva al fin de semana de la primera de ellas. Si se solicitasen dos (2) semanas laborables no consecutivas, sólo se garantizará libre la semana anterior y posterior de una de ellas y habrán de ser señaladas en el momento de solicitud de las vacaciones.

Para la autorización del disfrute de una tercera semana de vacaciones en periodo estival al personal con régimen horario de turnos (artículo 20 AR), se precisará, además, que queden cubiertas las necesidades del servicio; por lo que, en ningún caso la autorización de una tercera semana puede tener como consecuencia el llamamiento de otro ertzaina de libre.

4.– En el régimen de jornada normalizada se podrán disfrutar las vacaciones en un máximo de dos periodos con un mínimo de una semana cada uno de ellos.

5.– En la Unidad de Brigada Móvil el personal tendrá derecho a disfrutar 218 horas de vacaciones por cada año de servicio, que se disfrutarán de conformidad con los tipos de semanas y condiciones que se indican en los siguientes puntos:

5.1.– Dos semanas de vacaciones serán disfrutadas en las semanas tipo R-TE o TE-R y una tercera, en semana tipo R-L o L-TE-R, pudiendo ser autorizado, además, el disfrute de un máximo de dos jornadas de TE sueltas por cada año, dentro del número de horas establecido.

El personal con régimen horario de Brigada Móvil a quien coincida en el periodo estival dos semanas de trabajo continuadas, tipos L-TE-R y R-L, podrá solicitar éstas a efectos de su disfrute

como vacaciones, teniendo para disfrutar en el resto del año una semana tipo R-TE o TE-R de vacaciones.

Las horas de vacaciones que restaran hasta las 218 horas, serán disfrutadas en las dos jornadas de trabajo que por su duración correspondan. Las solicitudes de disfrute de vacaciones que incluyan una semana tipo R-TE o TE-R, además de una tipo L-TE-R o R-L, tendrán preferencia para su concesión sobre las vacaciones solicitadas para las semanas L-TE-R y R-L.

5.2.– Cuando se produzca el disfrute como vacaciones de dos semanas planificadas de trabajo continuadas, se garantiza que, en las semanas libres de servicio, anteriores, medias y posteriores a las semanas señaladas como periodo vacacional, los miembros de la Unidad no serán llamados al servicio, salvo causas muy excepcionales. La solicitud de disfrute de estas vacaciones tendrá carácter preferente, respecto de periodos de duración inferior.

5.3.– En el supuesto de que las vacaciones sean disfrutadas de forma que en ningún período haya dos semanas planificadas de trabajo continuadas, la garantía establecida en el punto anterior será de aplicación a tres semanas planificadas libres de servicio, que necesariamente habrán de ser anteriores o posteriores a algunas de las de vacaciones. En la solicitud de vacaciones habrán de indicarse las semanas de garantía.

5.4.– Se garantiza, asimismo, que el personal que así lo solicite, podrá disfrutar como vacaciones dos semanas planificadas de trabajo continuadas en período estival.

5.5.– Las solicitudes de disfrute de semanas completas tendrán preferencia respecto de días sueltos.

5.6.– Las solicitudes de las vacaciones a disfrutar en período estival habrán de ser formuladas antes del día 1 de abril, habiendo de ser resueltas antes de la finalización del mismo mes.

5.7.– Cuando sean solicitadas las tres semanas de vacaciones en el período estival y no sea posible la concesión de una de ellas, habrá de ser formulada una nueva solicitud en la siguiente semana de trabajo, para su disfrute fuera del mencionado período, de entre las fechas que, de conformidad con la información facilitada por la Unidad, se hallaren disponibles, siendo resuelta en el mismo plazo.

6.– En el ámbito de Seguridad Ciudadana, las citas a sección y/o grupo se refieren a las divisiones en grupos que realizan los diferentes calendarios, y cuando se contempla el concepto de ámbito funcional debe entenderse en el sentido de la homogeneidad en las funciones que realizan los distintos componentes del grupo y la necesidad de su sustitución para cubrir las necesidades del servicio.

Los ámbitos funcionales:

a. En Seguridad Ciudadana:

1.– Mandos.

– En los grupos con cinco o más mandos, el reparto será realizado por la pertenencia a cada escala, aunque estén en funciones: Oficiales y Suboficiales, por un lado, y Agentes 1.º, por otro.

– En los grupos con hasta cuatro mandos, se considerará a todos ellos dentro del mismo ámbito funcional.

2.– C.M.C. zonal.

3.– Agentes. Para la determinación del número de agentes a los que pueden ser concedidas las vacaciones en cada periodo, será tenido en cuenta, además del porcentaje establecido en el apartado 2.1 del presente artículo, los periodos en que no se encuentran concedidas vacaciones al personal de los ámbitos 1.º y 2.º; siendo valoradas, asimismo, las necesidades del servicio previstas y la presencia efectiva en el grupo, para incrementar el porcentaje.

b. Investigación.

1.– Mandos.

2.– Agentes. Para la determinación del número de agentes a los que pueden ser concedidas las vacaciones en cada periodo, será tenido en cuenta, además del porcentaje establecido en el apartado 2.1 del presente artículo, los periodos en que no se encuentran concedidas vacaciones al personal del ámbito 1.º; siendo valoradas, asimismo, las necesidades del servicio previstas y la presencia efectiva en el grupo, para incrementar el porcentaje.

CAPÍTULO II

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Artículo 31.– Tienen esta consideración aquellos permisos y aquellas medidas de tipo laboral, que tienen por objeto facilitar la compatibilización del adecuado nivel de prestación de trabajo con la debida atención de las responsabilidades familiares y del tiempo para el desarrollo personal de los funcionarios o las funcionarias de la ertzaintza.

1.– Tienen esta naturaleza los siguientes permisos:

a. Permiso por parto.

b. Permiso por riesgo durante el embarazo.

c. Permiso por cuidado de hijo o hija menor de 12 meses.

d. Permiso por paternidad.

e. Permiso por adopción o acogimiento.

f. Permiso por fallecimiento y por hospitalización de parientes.

g. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

h. Permiso para atención de familiar de primer grado por enfermedad grave.

i. Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

j. Permiso para acompañar a menor de 12 años o persona dependiente a consultas, a la realización de tratamientos y exploraciones de tipo médico.

2.– Tienen esta naturaleza las siguientes medidas laborales:

a. Prestación de servicios por funcionarias durante el período de embarazo.

b. Prestación de servicios por funcionarias durante el período de disfrute del permiso por cuidado de hijo menor de doce meses, en tanto fuera llevada a cabo lactancia natural.

3.– El disfrute de los permisos relacionados en las letras a, b, c, d, e, f, g, h no podrá ser demorado ni denegado, si bien siempre requerirán comunicación al Jefe o la Jefa de la Unidad, salvo causas excepcionales, en que será justificado con posterioridad.

4.– Podrá ser concedido el disfrute de los permisos previstos en las letras i, j, cuando lo permitan las necesidades del servicio. La disminución de efectivos derivada de su concesión no tendrá la consideración de necesidad del servicio y en consecuencia no podrá ser causa de llamamiento a personal que se encuentre en día libre.

5.– El disfrute de los permisos retribuidos tendrá como consecuencia que el tiempo de su duración que coincida con tiempo planificado de trabajo no habrá de ser recuperado. Exclusivamente, a efectos del disfrute de permisos, todos los días del año tendrán la consideración de laborables, a excepción del período vacacional.

6.– Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales. A efectos de la aplicación de las previsiones contenidas en el presente Acuerdo, tienen la consideración de pareja de hecho la resultante de la unión libre de dos personas, mayores de edad o menores emancipadas, con plena capacidad, que no sean parientes por consanguinidad o adopción en línea recta o por consanguinidad en segundo grado colateral y que se encuentren ligadas por una relación afectivo-sexual, sean mismo o distinto sexo. Asimismo, ambos miembros de la pareja deberán cumplir el requisito de no estar unidos a otra persona por vínculo matrimonial o por pareja de hecho.

En el supuesto de que al menos uno de los integrantes de la pareja tenga su vecindad administrativa en el Territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la acreditación de la condición de pareja de hecho requerirá la presentación de la correspondiente certificación de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma. En el resto de casos, se requerirá la acreditación de las condiciones contenidas en el concepto expresado en el primer párrafo de este apartado.

7.– A los efectos de la aplicación de los permisos previstos en el presente Acuerdo de condiciones de trabajo, tendrán también la condición de hijos o hijas o nietos o nietas, aquéllos que, aun no siéndolo jurídicamente, lo fueran del otro miembro de la pareja del miembro de la Ertzaintza con la que se hallare casado o con quien tuviera formada pareja de hecho.

La relación de parentesco del otro miembro de la pareja habrá de ser acreditada mediante la presentación de libro de familia.

Artículo 32.– Permiso por parto.

Tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. Durante el disfrute de este permiso la Administración abonará al funcionario o funcionaria un complemento a la prestación económica reconocida por el INSS para que perciba el 100% de las retribuciones.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma

simultánea o sucesiva con el de la madre. 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 disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial. Esta última modalidad será de aplicación cuando lo permitan las necesidades del servicio. Para su efectividad será imprescindible acuerdo previo entre el funcionario o la funcionaria y el Departamento.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 33.– Prestación de servicios de las funcionarias durante el período de embarazo.

1.– Las funcionarias de la Ertzaintza que se encuentren en periodo de gestación, estarán exentas de portar armas reglamentarias, desempeñando dentro de su centro de trabajo cualquiera de las tareas administrativas que se realizan en las mismas, que serán asignadas por la jefatura correspondiente. Se consideran funciones adecuadas para su desempeño por parte de las funcionarias que se encuentren en esta situación, a modo orientativo, aquéllas que por su carácter administrativo no exijan esfuerzos físicos ni peligrosos para su integridad física, como por ejemplo, la recogida de denuncias en Comisaría, oficinas técnicas, control de entradas, radio, etc.

Asimismo, y de forma voluntaria, la funcionaria embarazada estará exenta de realizar el turno de noche, pasando a trabajar en estos casos en turno de mañana.

A partir del tercer mes de embarazo, estas funcionarias podrán solicitar una comisión de servicios voluntaria para su traslado al centro de trabajo más cercano a su domicilio, en aras a evitar desplazamientos o reducir su duración, en este periodo, en la medida de lo posible.

Este período será considerado como prestado en la Unidad de origen, a los efectos de la aplicación de lo preceptuado en el apartado cuarto del artículo 20 y de comisiones de servicio intraunidad, una vez reincorporada a aquélla.

Como consecuencia de la aplicación de alguno de los cambios previstos en el presente apartado, en aquellos supuestos en que las funciones principales del puesto estuvieran cubiertas por el personal del grupo con que coincida, el personal realizará las funciones que le sean encomendadas por la Jefatura de Unidad, atendiendo a su estado, que se procurará que sean propias de su categoría.

2.– En aquellos supuestos en que, a pesar de la aplicación de las medidas expresadas anteriormente, las funciones a desempeñar no fueran compatibles con el estado de la funcionaria, podrá ser concedida el permiso por riesgo durante el embarazo, de conformidad con los requisitos legales establecidos para causar derecho a la misma.

Durante el disfrute de este permiso se tendrá derecho a la percepción de un complemento sobre la prestación económica que se venga percibiendo hasta el 100% de las retribuciones.

Artículo 34.— Permiso por cuidado de hijo o hija menor de 12 meses.

1.— El funcionario o la funcionaria tendrá derecho a una hora de ausencia en su trabajo por cada hijo o hija menor de doce meses. Este período podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada de media hora. Cuando el padre y la madre trabajen, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El funcionario o la funcionaria podrá optar entre hacer uso del permiso en la modalidad a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo total resultante al permiso por embarazo y alumbramiento, por días completos, siempre que se solicite durante el permiso de embarazo y gestación. Para ello, serán computables los días planificados de trabajo hasta el cumplimiento de los doce meses del hijo o de la hija, quedando cuantificado en 140 horas, o en la parte proporcional, cuando se produzca la suspensión del disfrute del permiso por parto o cuando tras ésta se produzca una baja de incapacidad temporal, sin solución de continuidad.

El personal que optara por el disfrute del permiso en esta modalidad de días completos, habiendo realizado la solicitud tras la finalización del permiso por parto o tras el disfrute del permiso de paternidad, en su caso; tendrá derecho al disfrute de este permiso, bajo esta modalidad, a partir de ese momento de los días que restaran, en su caso, hasta la fecha que correspondiera, tras el cálculo de las 140 horas contadas desde la finalización del permiso por parto o paternidad, en su caso.

En la modalidad de disfrute acumulado por jornadas completas, el permiso correspondiente a los días transcurridos desde la finalización del permiso por parto o tras el disfrute del permiso de paternidad, en su caso, hasta el inicio del disfrute efectivo, aún siendo tenidos en cuenta para el cómputo de las 140 horas, no podrá ser disfrutada con posterioridad.

El disfrute de las vacaciones previstas en el período de duración de los permisos regulados en este artículo, se producirá tras la finalización de éstas aún habiendo expirado el año natural a que las mismas correspondan.

2.— Prestación de servicios por funcionarias durante el período de disfrute del permiso de cuidado de hijo o hija menor de doce meses en caso de la lactancia natural.

Durante el disfrute de este permiso, las funcionarias podrán solicitar una comisión de servicios voluntaria para su traslado al centro de trabajo más cercano a su domicilio, en aras a evitar desplazamientos o reducir su duración, en tanto se hallen llevando a cabo la lactancia natural.

Este período será considerado como prestado en la Unidad de origen, a los efectos de la aplicación de lo preceptuado en el apartado cuarto del artículo 20 y de comisiones de servicio intraunidad, una vez reincorporada a aquélla.

Como consecuencia de la aplicación de alguno de los cambios previstos en el presente apartado, en aquellos supuestos en que las funciones principales del puesto estuvieran cubiertas por el personal del grupo con que coincida, el personal realizará las funciones que le sean encomendadas por la Jefatura de Unidad, que se procurará que sean propias de la categoría.

Asimismo, y de forma voluntaria, la funcionaria durante este período estará exenta de realizar el turno de noche, pasando a trabajar en estos casos en turno de mañana.

Artículo 35.— Permiso de paternidad.

El padre o el otro progenitor tendrán derecho a un permiso de veintiún (21) días naturales ininterrumpidos, por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, que se disfrutará desde

la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción en régimen de jornada completa.

La Administración abonará al funcionario o funcionaria un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que venga percibiendo hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas.

Artículo 36.— Permiso por adopción o acogimiento.

El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario o funcionaria, 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial. Esta última modalidad será de aplicación cuando lo permitan las necesidades del servicio. Para su efectividad será imprescindible acuerdo previo entre el funcionario o la funcionaria y el Departamento.

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 2 meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta 2 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 (4) semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Durante el disfrute de este permiso la Administración abonará al funcionario o funcionaria un complemento a la prestación económica reconocida por el INSS para que perciba el 100% de las retribuciones.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a 1 año.

Artículo 37.– Permiso por fallecimiento y por hospitalización de pariente.

Los funcionarios o las funcionarias de la Ertzaintza, para atender a estas circunstancias, tendrán derecho:

1.– En caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a un permiso de 3 días, y de 5 días cuando el fallecimiento sea de cónyuge o hijo. El inicio del permiso se producirá al día siguiente del óbito, salvo que, se hubiera comenzado su disfrute en la misma fecha en que se produjo aquél.

En caso de que el funeral fuera a ser celebrado en una fecha que no estuviera comprendida dentro los días de disfrute del permiso, el personal podrá solicitar su disfrute tomando como referencia el día del funeral, que necesariamente habrá de estar incluido dentro del mismo.

2.– En el caso de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a un permiso de dos días y de cinco días cuando la hospitalización afecte a cónyuge o hijo o hija, que habrá de ser acreditado mediante justificante emitido por el centro hospitalario correspondiente.

En los casos de hospitalización mencionados en el párrafo anterior, se tendrá derecho a un segundo permiso por el mismo período de duración si pasados treinta días naturales consecutivos desde la finalización del primer permiso se mantuviera la hospitalización.

En los casos de enfermedad terminal no será necesario el transcurso del tiempo señalado en el párrafo anterior.

No causará derecho a este permiso la hospitalización de familiar por parto. Únicamente dará derecho a la concesión de este permiso la hospitalización de familiar motivada por el nacimiento de hijo o hija, a partir de la permanencia de, al menos, cinco días en el centro hospitalario.

Será concedido este permiso también en aquellos casos en que, tras la realización de una intervención quirúrgica o una prueba médica, el paciente no quede internado en centro hospitalario el tiempo necesario para tener la consideración de enfermedad grave, debiendo permanecer en reposo en su domicilio, precisando cuidados de un tercero durante, al menos, dos días (hospitalización domiciliaria). Esta circunstancia habrá de quedar justificada mediante informe médico.

Se entiende incluida en este concepto la realización de la amniocentesis, pudiendo ser disfrutado este permiso únicamente por la pareja, siendo su duración de dos días (incluido aquél en que sea practicada), salvo que se justifique a través de informe médico una mayor duración hasta el límite máximo de cinco días.

3.– En los supuestos contemplados en los apartados 1 y 2 de este artículo se tendrá derecho a una ampliación de dos días laborables del permiso si el fallecimiento o la hospitalización aconteciera a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del o de la ertzaina.

4.– Se establece el permiso de 1 día para acompañamiento a hijo o hija, cónyuge, o compañero o compañera, a intervenciones quirúrgicas que no requieran hospitalización, ni precisen del tiempo de reposo previsto en el último párrafo del apartado 2.

5.– El disfrute de los días laborables, objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente artículo, habrá de tener lugar, necesariamente, en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que los motivan.

Artículo 38.– Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

1.– El funcionario o la funcionaria 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 aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario 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 concurren 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 funcionario 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.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

2.– El funcionario o la funcionaria cuando solicite el permiso manifestará la parte de la jornada a la que se aplicará la reducción, no pudiendo ser denegada tal aplicación, salvo que medien necesidades de servicio. Cuando el funcionario o la funcionaria realice un trabajo en horario de turnos y solicite este permiso, pasará a realizar su trabajo, a su elección, en turnos de mañana o tarde, si bien manteniéndose en la estructura del ciclo del calendario de turnos que le corresponda.

3.– En cuanto a la determinación de las horas de trabajo se procurará el acuerdo del solicitante con la Jefa o el Jefe de Unidad respectivo. En caso de no acuerdo, éste fijará las horas de trabajo, teniéndose en cuenta los horarios realizados por el resto de personal que se hallare en el disfrute de este permiso, en su caso, al objeto de la organización del trabajo. Cuando debido al volumen de solicitudes de disfrute de este permiso en un mismo turno de trabajo, se pudieran producir alteraciones en la prestación del servicio en una Unidad, se estudiará por la Comisión Paritaria la asignación del disfrute en turno diferente al solicitado.

Artículo 39.– Permiso para atención de familiar de primer grado por enfermedad grave.

Para atender al cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave, el personal de la Ertzaintza tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. En cuanto a la determinación de las horas de trabajo se procurará el acuerdo del solicitante con la Jefa o el Jefe de Unidad respectivo.

Artículo 40.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

1.– El funcionario o la funcionaria que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona que tenga reconocida la condición de dependiente, en grado dos o superior, que no desempeñe actividad retribuida o pariente por consanguinidad hasta el 2.º grado que padezca enfermedad grave continuada, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre un tercio o la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

El funcionario o la funcionaria que, habrá de tener la condición de cuidador, cuando solicite el permiso manifestará la parte de la jornada a la que se aplicará la reducción, no pudiendo ser denegada tal aplicación, salvo que medien necesidades de servicio.

Cuando el funcionario o la funcionaria realice un trabajo en horario de turnos y solicite este permiso, pasará a realizar su trabajo, a su elección, en turnos de mañana o tarde, si bien manteniéndose en la estructura del ciclo del calendario de turnos que le corresponda.

En cuanto a la determinación de las horas de trabajo se procurará el acuerdo del solicitante con la Jefa o el Jefe de Unidad respectivo. En caso de no acuerdo, éste fijará las horas de trabajo, teniéndose en cuenta los horarios realizados por el resto de personal que se hallare en el disfrute de este permiso, en su caso, al objeto de la organización del trabajo. Cuando debido al volumen de solicitudes de disfrute de este permiso en un mismo turno de trabajo, se pudieran producir alteraciones en la prestación del servicio en una Unidad, se estudiará por la Comisión Paritaria la asignación del disfrute en turno diferente al solicitado.

En las semanas de siete días de trabajo, los y las ertzainas que hubieran elegido el turno de tarde, trabajarán los fines de semana a partir de las 18:00-19:00 horas.

Para el cálculo de la reducción de jornada en los casos de personal con trabajo en horario flexible, la duración de la jornada de referencia será de siete horas.

2.– Para los supuestos en que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, cuando el funcionario o la funcionaria realice su trabajo en régimen de turnos, podrá ser autorizado el disfrute de este permiso reduciendo el número de días a trabajar, según la planificación establecida, habiendo de prestar servicio la jornada completa los días que en proporción correspondan. A este objeto, en la resolución de concesión del permiso habrán de constar expresamente los días de trabajo efectivo establecidos por la Jefatura de la Unidad. Durante la vigencia de este permiso, al comienzo de cada año, la Jefatura de la Unidad comunicará los días de trabajo efectivo a prestar dentro de la planificación de su grupo. En los supuestos de personal que, estando disfrutando este permiso, cambiara de centro de trabajo, de categoría, especialidad o de funciones, habrá de realizar nueva solicitud, finalizando la aplicación de la anterior en el momento en que se produzca la modificación mencionada.

La concesión del disfrute bajo esta modalidad requerirá, en todo caso, el acuerdo de la Jefatura de Unidad.

3.– El disfrute de esta modalidad de permiso no supondrá un perjuicio para la aplicación de los criterios sobre preferencias en la concesión de las vacaciones.

Artículo 41.– Permiso para acompañar a menor de 12 años o persona dependiente a consultas, a la realización de tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona que se encuentre calificada como dependiente, que no desempeñe actividad retribuida, o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediare convivencia, podrá acompañar al mismo a consultas, a la realización de tratamientos y exploraciones de tipo médico, si así fuera necesario por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas.

La concesión de este permiso requerirá la previa acreditación de que el centro donde se lleve a cabo no tenga establecidas horas y días de consulta, que permitan acudir a él fuera de la planificación de trabajo, habiendo de ser formulada la solicitud con, al menos, cuatro días de antelación, salvo que se justifique que la demora podría causar un perjuicio para la salud del acompañado o acompañada, sin perjuicio de presentar el justificante de asistencia con posterioridad.

El disfrute de este permiso tendrá la consideración de permiso a recuperar, de conformidad con lo establecido en el artículo 55.

CAPÍTULO III

OTROS PERMISOS

Artículo 42.– Otros permisos.

1.– Podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

- a. Permiso por enfermedad o accidente.
- b. Permiso por matrimonio propio o de parientes.
- c. Permiso por bautizo o comuniones.
- d. Permiso por traslado o mudanza de domicilio habitual.
- e. Permiso por asistencia a citaciones y trámites judiciales en su condición de ertzaina.
- f. Permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g. Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.
- h. Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.
- i. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- j. Permiso por asuntos particulares.
- k. Permiso por antigüedad.
- l. Permiso por asuntos propios.
- m. Permiso a recuperar.
- n. Permiso por colaboración con servicios sociales oficiales.
- ñ. Permiso por colaboración con ONG's.

2.– El disfrute de los permisos relacionados en las letras a, b, c, d, e, f no podrá ser demorado ni denegado, si bien siempre requerirán comunicación al Jefe o Jefa de la Unidad, salvo causas excepcionales, en que será justificado con posterioridad.

3.– Podrá ser concedido el disfrute de los permisos previstos en las letras g, h, i, j, k, l, m, n, ñ, cuando lo permitan las necesidades del servicio. La disminución de efectivos derivada de su concesión no tendrá la consideración de necesidad del servicio y en consecuencia no podrá ser causa de llamamiento a personal que se encuentre en día libre.

Artículo 43.– Permiso por enfermedad o accidente.

1.– Los miembros de la Ertzaintza, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por baja de los servicios de la asistencia sanitaria, tendrán derecho a permiso hasta el alta médica correspondiente, siempre y cuando continúe vigente la relación de servicios que le une a la Administración.

2.– Dichos permisos podrán ser controladas por la Administración en la forma que estime oportuna. A estos efectos, la Administración, mediante reconocimiento a cargo del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer seguimiento y verificará el estado de enfermedad o accidente del empleado o la empleada, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. el personal de la Ertzaintza 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, sin perjuicio del derecho a la compensación de gastos que por tal desplazamiento se irrogue. La inasistencia no justificada a estas consultas, podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al interesado.

3.– En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, el personal funcionario, mientras se encuentre en situación administrativa de servicio activo o de segunda actividad, percibirá previa presentación del parte de baja o de confirmación correspondiente, en los plazos legales establecidos un complemento sobre las prestaciones económicas que venga percibiendo hasta el 100% de las retribuciones, por un período máximo de 18 meses.

Podrá ser percibido este complemento pasados los 18 meses hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos de la incapacidad permanente expresada en la resolución del I.N.S.S. Cuando esta declaración tuviera efectos retroactivos, los importes abonados durante este periodo tendrán la naturaleza de adelanto de nómina, por lo que, el Departamento será primer beneficiario de la póliza prevista en el artículo 8, en esa misma cuantía. Para ello, el interesado o la interesada habrá de cumplimentar el modelo de solicitud establecido por el Departamento. En el supuesto de que la resolución no declare una incapacidad que determine la jubilación forzosa, el complemento se mantendrá hasta la fecha de la Resolución.

El derecho a la percepción de este complemento estará condicionado a la aportación de justificante, junto con la solicitud mencionada, de que con anterioridad al transcurso de los 18 meses ha sido solicitada la declaración de incapacidad permanente o que se halla abierto expediente con el mismo objeto.

4.– En los casos en que durante el disfrute de el permiso por enfermedad o accidente, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la Administración en el plazo

de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

5.– El funcionario o la funcionaria que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado tercero, habiendo de reintegrar lo percibido hasta esa fecha en el proceso en curso.

6.– En aquellos casos en que hubiera sido desestimado el recurso formulado por un o una ertzaina contra el alta médica, los días que el o ella no hubiera acudido al trabajo en espera de la Resolución del INSS, sin que hubiera mediado obstrucción ni mala fe por parte del mismo, el Departamento estimará la solicitud que pudiera presentar en el plazo máximo de 15 días tras su reincorporación efectiva, al objeto de la imputación de estos días de ausencia a días que tuviera derecho a disfrutar por concepto de vacaciones, permiso por asuntos particulares, días de antigüedad, permiso a recuperar.

7.– Cuando la resolución del INSS, que declarara la incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, estableciera de forma expresa la reserva del puesto de trabajo, en base a que la situación de incapacidad del o de la ertzaina fuera a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo; el funcionario o la funcionaria mantendrá este derecho, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Artículo 44.– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, El funcionario o la funcionaria tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.

Este permiso se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a su Jefe o Jefa de Unidad, que será quien dé el visto bueno si considera que no hay perjuicio para el servicio y se cumple la normativa sobre vacaciones.

2.– Igualmente tendrá derecho a este permiso el empleado o la empleada que constituya una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de parejas de hecho de la CAPV.

En el caso constitución de pareja de hecho de unión no matrimonial, la fecha que conste en la certificación correspondiente deberá ser incluida necesariamente en el periodo de disfrute del permiso.

3.– Cuando el matrimonio o la constitución de pareja de hecho lo contraigan padres, padres políticos, hermanos o hermanas, hermanos o hermanas políticos, hijos o hijas, nietos o nietas o abuelos del o de la ertzaina cuando el día del enlace coincida con turno planificado de trabajo o su víspera en caso de tener planificado turno de noche, tendrán derecho a un permiso de un día natural, que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km. del lugar de residencia del o de la ertzaina, de forma que el día de la celebración coincida con el segundo de los días.

Artículo 45.– Permiso por bautizos y comuniones.

En caso de bautizo o comunión de hijo o hija o nieto o nieta, el padre, la madre y el abuelo o la abuela, tendrán derecho a permiso en el día en que concurra el mencionado evento, siempre y cuando el mismo coincida con un día planificado o previsto de trabajo, o bien, la víspera cuando se halle planificado turno de noche.

Artículo 46.– Permiso por traslado o mudanza de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un funcionario o una funcionaria, tendrán derecho a un permiso de dos días laborables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento. El permiso se disfrutará en el plazo de 15 días desde la fecha del empadronamiento. No será concedido su disfrute los días de celebración de elecciones, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero.

Artículo 47.– Permiso por asistencia a citaciones y trámites judiciales en su condición de ertzaina.

En el caso de asistencia a citaciones y trámites judiciales, como consecuencia del desempeño de las funciones propias de ertzaina, se seguirán los criterios que se establecen a continuación.

No tendrá la consideración de asistencia a juicio por su condición de ertzaina, aquélla que, aun pudiendo tener su origen en una circunstancia acaecida durante la prestación del servicio, tenga una finalidad de interés personal.

1.– En turno planificado de trabajo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para su asistencia.

2.– Cuando la asistencia a juicio tuviere como consecuencia la incorporación al trabajo con posterioridad a la hora de inicio del turno o la salida del mismo antes de la hora de su finalización, este tiempo se entenderá incluido dentro de la compensación horaria recogida en el artículo 18.

3.– Cuando la víspera estuviera programado turno de noche y el juicio se hallare señalado para la mañana siguiente, el personal no habrá de prestar servicios la víspera, siendo computadas 8 horas de permiso en aquel turno, en compensación por la asistencia al juicio.

La posibilidad de no prestar servicios en el turno completo habrá de entenderse como un derecho de opción por parte del/de la ertzaina si así lo manifiesta, no pudiendo ser objeto de denegación.

La decisión de no prestar servicios la víspera habrá de ser comunicada por el o la ertzaina la última jornada de trabajo efectivo anterior.

4.– Cuando la asistencia a juicio comporte el desplazamiento de más de 300 kilómetros:

a. Ida y vuelta en el mismo día.

Día programado de trabajo: permiso (16 horas).

Día anterior programado turno de noche: permiso (8 horas).

b. Ida y vuelta en distinto día.

Día de desplazamiento:

– Programado trabajo compatible con desplazamiento: obligación de prestar el trabajo programado: 4 horas.

– Programado trabajo incompatible con el desplazamiento: permiso (8 horas).

Día de juicio:

– Programado de trabajo: permiso (8 horas).

c. En los supuestos de permanencia de dos o más días completos en el lugar de la citación judicial:

Cada día completo de permanencia en el lugar donde radique la sede judicial, se computará:

– Programado trabajo: permiso (8 horas).

– El día de desplazamiento será de aplicación lo establecido en el punto b).

5.– En los casos de citaciones que tuvieran como objeto la cumplimentación de trámites en sede judicial, será concedido permiso retribuido por el tiempo necesario, cuando éstas coincidieran con turno planificado de trabajo. Cuando se de el caso previsto en el punto 3 el cómputo del permiso será de 5 horas.

Estos trámites son, entre otros, ratificaciones de testimonios, requerimientos, reconocimientos en rueda, caracterizaciones, notificaciones de sentencias, citaciones para recoger citaciones, declaraciones, designación de abogado y procurador, realización de pruebas periciales y asistencia a médico forense.

6.– La asistencia a consulta de letrado o letrada del Departamento de Interior con motivo de la preparación de la defensa en procedimientos penales en que se encuentre como imputado personal, por hechos que se encontraren presuntamente involucrados derivados del ejercicio de la función policial, tendrá el tratamiento previsto en el punto 1 y punto 3.

7.– En caso de asistencia a citación de la Unidad Disciplinaria por hallarse incurso en expediente disciplinario, será concedida al o laertzaina permiso retribuido por el tiempo necesario cuando ésta coincida con turno planificado de trabajo. En el supuesto de asistencia en calidad de testigo tendrá el tratamiento previsto en el punto 1 y punto 3.

Artículo 48.– Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los funcionarios o las funcionarias tendrán derecho a un permiso por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera de su jornada planificada de trabajo.

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

2.1.– Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, D.N.I., pasaporte, Certificados y Registros en Centros oficiales. Las diligencias y trámites notariales tendrán la consideración de deberes inexcusables de carácter público o personal a los efectos de lo previsto en este artículo siempre y cuando el día y la fecha de la comparecencia del afectado sea incuestionablemente señalado por el notario.

2.2.– Acompañamiento a hijos o hijas menores de edad, a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad a la realización de los trámites mencionados en razón de su estado.

2.3.– Renovación del carnet de conducir BTP o del carnet C1.

El personal dispondrá de permiso no recuperable por el tiempo necesario para la renovación del carnet BTP o del carnet C1, no pudiendo tener éste una duración superior a tres horas.

Artículo 49.– Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

1.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puestos que desempeñan, podrá concederse permiso a los y las ertzainas que sean admitidos a cursar los mismos en centros de formación de carácter oficial, tanto de la Comunidad Autónoma Vasca como del resto del Estado.

Para la asistencia a dichos cursos, será necesario acreditar su admisión y obtener la preceptiva autorización de la Dirección de Recursos Humanos.

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

2.– Cuando los estudios se cursen en el marco de las actividades programadas por la Academia de Policía o concertados con la misma, será de aplicación el siguiente régimen de cómputos horarios e indemnizaciones.

Esta regulación no es de aplicación para aquellas actividades de formación continua, que tienen prevista su realización en los correspondientes calendarios de trabajo, siendo las condiciones de trabajo aplicables a los asistentes las previstas en los mismos.

2.1.– Normas comunes de aplicación a todos los cursos:

– La víspera del día de inicio del curso, cuando se hallara planificado turno de trabajo de noche, no habrá de producirse prestación efectiva del servicio; mientras que, en los cursos tipo 2, pasará a tener la consideración de turno libre.

– En el supuesto de que el curso se iniciara un lunes y el fin de semana anterior se hallare planificado de trabajo, podrá ser modificado el turno a libre, a petición de la persona interesada, si así fuera concedido en atención a las necesidades del servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior.

– En los cursos de duración superior a una semana continuada, los fines de semana que se encuentren entre dos semanas de curso, se entenderán comprendidos dentro del mismo, no habiendo de ser prestados servicios aun cuando así estuviera planificado, salvo con ocasión de celebración de comicios electorales o consultas.

– Los días que resten para finalizar la semana natural tras la conclusión del curso, el personal se encontrará a disposición de su Unidad, debiendo procederse a la prestación de servicios efectivos por quienes así los tenga planificados; salvo que, le sea concedido el disfrute de algún permiso, o que, cuando en los supuestos de finalización del curso en viernes, la Unidad admita la solicitud que pudiera realizar la persona interesada, en su caso, de no prestación de servicios el fin de semana, en cuyo caso pasará a tener la consideración de turno libre.

2.2.– Cursos Tipo 1:

Cursos de capacitación lingüística para el personal funcionario en adscripción definitiva en puestos que tengan asignado perfil lingüístico con fecha de preceptividad y cursos realizados dentro del horario laboral, previstos en el artículo 69 del Acuerdo regulador de condiciones de trabajo.

– Cómputo horario:

El cómputo de horas en los días de curso será de siete horas los días lectivos. En el supuesto de que dicho cómputo, al final del curso, no supere el calendario básico de cada funcionario o funcionaria, se estará a este último.

- Asistencia a la realización de pruebas para la acreditación del perfil lingüístico:

Tanto el día de realización de la prueba de acreditación de perfil lingüístico, como el día de realización del Atariko Froga:

- Cuando el personal tenga programado turno de trabajo, serán computadas siete horas, salvo que la duración de la jornada planificada de trabajo tuviera una duración superior.

- Cuando el personal tenga programado libre de servicio, serán computadas siete horas.

2.3.– Cursos Tipo 2:

Cursos de formación dirigidos al personal, en general, o aquéllos que perteneciendo a determinada categoría o escala deseen asistir, en cuya convocatoria esté previsto el acceso del personal previa solicitud y que no tengan el carácter de los enumerados en el punto 2.4:

- Cursos de ascenso.
- Cursos de capacitación habilitante.
- Cursos de especialización.
- Cómputo horario:

Cursos de duración no superior a una semana.– La persona interesada dispondrá del correspondiente permiso para la asistencia a este tipo de cursos cuando éstos coincidan con el turno programado de trabajo.

Cursos cuya duración exceda de la semana natural.– El cómputo de horas en los días de curso será de siete horas los días lectivos. En el supuesto de que dicho cómputo sea inferior al calendario básico de cada funcionario/a, se estará a este último.

- Asistencia en horas de turno programado de trabajo:

Será preciso disponer de permiso por el tiempo necesario. Será computado el turno programado, salvo en aquellos supuestos en que la duración efectiva de la prueba o examen hubiera sido inferior a la mitad de la jornada prevista, en cuyo caso el resto, si no hubiera sido trabajado, no será computado.

- Asistencia en día libre y en turno libre de trabajo:

No será necesaria la emisión de permiso. En caso de ser realizada la prueba en horario de mañana, teniendo programado turno de noche la víspera, podrá ser modificado el turno a libre, a petición de la persona interesada.

2.4.– Cursos Tipo 3:

Cursos cuya superación constituya requisito para la permanencia en el puesto de trabajo.

Cursos de actualización, reciclaje y perfeccionamiento a los que ha de asistir el personal que desempeña determinados puestos de trabajo o realiza funciones específicas. Se procurará, en la medida que lo permitan las necesidades del servicio, que la asistencia coincida con semana

planificada de trabajo, de forma que aquélla se produzca tomando como referencia el calendario planificado.

– Cómputo horario:

Cursos de duración no superior a una semana natural:

– En caso de coincidencia con jornadas de turno de trabajo, los días de asistencia serán computadas las horas del curso, adicionando el número de horas correspondiente, cuando las jornadas de trabajo planificadas superen la duración de éste.

– En caso de que la asistencia se produzca en días libres de trabajo, los días de asistencia serán computadas las horas lectivas del curso, siete horas.

Cursos cuya duración exceda de la semana natural:

– El cómputo de horas en los días de curso será, como mínimo, de siete horas los días lectivos. En el supuesto de que dicho cómputo, al final del curso, no supere el calendario básico de cada funcionario o funcionaria, se estará a este último.

2.5.– Exámenes en el marco de una convocatoria de provisión de puestos de trabajo.

Régimen horario de turnos de seguridad ciudadana.

Cuando el horario de los exámenes coincida con turno planificado de trabajo, el personal dispondrá de un permiso retribuido para asistencia a los mismos.

Régimen horario de jornada normalizada.

Dispondrá de un permiso retribuido por el tiempo necesario para la asistencia a los mismos.

Régimen horario específico.

Cuando el horario del turno de trabajo coincida con el de realización de los exámenes, se dispondrá de un permiso retribuido por el tiempo necesario para la asistencia a los mismos.

Los gastos originados por la asistencia a este tipo de exámenes no serán objeto de compensación.

Artículo 50.– Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los funcionarios o las funcionarias tendrán derecho al permiso para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales y homologados, a razón de un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. En el supuesto de que el día anterior al del examen coincida el trabajo del interesado o de la interesada en turno de noche, el permiso se disfrutará no acudiendo durante ese turno al centro de trabajo. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km. del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 51.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– Los funcionarios o las funcionarias tienen derecho a 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 se acredite que el centro donde lleve

a cabo no tenga establecidas horas y días de consulta que permitan acudir a él fuera de su planificación de trabajo.

La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados. Siempre que el permiso se pida con suficiente antelación, se permitirá la ausencia de la funcionaria o del funcionario durante toda la jornada laboral computándosele en tal caso 4 horas, teniendo la consideración de permiso a recuperar el resto de las horas de la jornada de trabajo.

Cuando la consulta, tratamiento o exploración esté fijada con anterioridad de las 12:00 horas de la mañana y el funcionario o la funcionaria se encuentre realizando en esa semana turno de noche, se permitirá la ausencia al trabajo durante la noche anterior, computándosele en tal caso 4 horas, teniendo la consideración de permiso a recuperar el resto de las horas de la jornada de trabajo.

Dicho permiso será retribuido.

2.– La funcionaria embarazada tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. A tal efecto deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 52.– Permiso por asuntos particulares.

1.– De acuerdo a lo establecido en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi del día 18 de noviembre de 2009, se reconoce un permiso por asuntos particulares. El permiso será deducible de la jornada de anual de trabajo y se disfrutará en forma de días libres.

2.– Se reconoce el derecho al disfrute cada año natural de un permiso de seis días completos cuantificado en 45 horas o a una disminución de jornada de 45 horas anuales.

3.– El personal que optara por la disminución de la jornada anual de trabajo ejercerá esta opción en el mes de enero, mediante la presentación en la Unidad respectiva, del modelo de solicitud establecido por la Dirección de Recursos Humanos.

El personal que durante el plazo mencionado se hallare de baja, bien por incapacidad temporal bien por cualquier otra causa justificada, podrá realizar esta solicitud en el plazo de quince días tras la reincorporación.

4.– El personal podrá optar, en lugar del disfrute efectivo de tres de estos días cuantificados en 22 horas y 30 minutos, por la percepción de la compensación económica establecida a continuación, según la categoría de pertenencia a fecha de 1 de enero:

- Agente: 540 euros.
- Agente Primero: 558 euros.
- Suboficial: 609 euros.
- Oficial: 671 euros.
- Subcomisario o Subcomisaria: 761 euros.
- Comisario o Comisaria: 818 euros.

– Intendente: 872 euros.

– Superintendente: 983 euros.

El personal habrá de ejercer esta opción en el mes de enero, mediante la presentación en la Unidad respectiva del modelo de solicitud establecido por la Dirección de Recursos Humanos.

El personal que durante el plazo mencionado se hallare de baja, bien por incapacidad temporal bien por cualquier otra causa justificada, habrá de realizar esta solicitud en el plazo de quince días tras la reincorporación, en caso de que deseara ejercer esta opción.

El ejercicio de esta opción determinará que el disfrute del permiso por asuntos particulares no podrá ser hecho efectivo en un número de días superior a tres.

Cuando en un régimen horario hubiera diversidad de tipos de jornada de trabajo establecidas, será concedido el disfrute de este permiso, de forma que se incluya el mismo número de días de los distintos tipos de jornada, en la medida que lo permitiera el número de los días a que se tiene derecho a disfrutar, salvo en el supuesto en que fuera solicitado el disfrute de un mayor número de días con menor jornada planificada, aun cuando ello supusiera el disfrute de un mayor número de horas por este permiso del previsto en el apartado 2 del presente artículo.

Esta medida en ningún caso afectará a la opción por la disminución de la jornada anual, que continuará siendo de 45 horas, ni a la opción por la compensación económica, que continuará con la cuantificación establecida según la categoría de pertenencia.

5.– Al objeto de compatibilizar el derecho al disfrute de estos días de permiso y el debido mantenimiento de la cobertura de las necesidades del servicio, la presentación de la solicitud y su resolución habrán de ser realizadas en los plazos establecidos para la petición de las vacaciones, mediante la presentación en la Unidad respectiva del modelo de solicitud establecido por la Dirección de Recursos Humanos. En el supuesto de que fuera a ser solicitado el disfrute en fechas anteriores al 15 de mayo, las solicitudes habrán de ser formuladas con, al menos quince días de antelación y su resolución habrá de producirse en el plazo de una semana.

El personal que durante el plazo mencionado se hallare de baja, bien por incapacidad temporal bien por cualquier otra causa justificada, podrá realizar esta solicitud en el plazo de quince días tras la reincorporación.

6.– La concesión del disfrute de este permiso dentro del plazo general establecido en el párrafo primero del punto anterior, se realizará tras la concesión de las vacaciones y antes que la de los días de antigüedad.

Para la resolución de las solicitudes serán de aplicación los criterios establecidos en el artículo 30, apartado 2.6 y 2.7, del presente Decreto. No obstante, tendrán prioridad las solicitudes que se encuentren motivadas por un asunto particular urgente e inaplazable.

A estos efectos, tendrán la consideración de asunto particular urgente e inaplazable, los siguientes:

a. La continuación del supuesto de hecho tras la finalización del disfrute de alguno de los permisos recogidos en los artículos 34 a 41 del Acuerdo de condiciones de trabajo.

b. Los supuestos previstos en el artículo 48 del Acuerdo de condiciones de trabajo en la medida que suponga la ausencia del trabajo durante la totalidad de la jornada.

c. La enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

d. La asistencia a exámenes en centros de estudios no oficiales.

e. La asistencia a exámenes correspondientes a procesos de selección para el ingreso en las Administraciones Públicas.

Se entenderá que no concurren estas circunstancias, cuando sea solicitado el disfrute los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, así como tampoco, cuando tengan lugar eventos cuya cobertura requiera el llamamiento en día libre de personal de más centros que el propio de la demarcación en que tiene lugar, respecto del personal de los centros afectados por estos llamamientos.

Aquellas solicitudes que fueran realizadas fuera del plazo general indicado únicamente podrán contener las fechas que, de conformidad con la información facilitada por la Unidad, se hallaren disponibles y serán resueltas, en atención al porcentaje disponible, tras las autorizaciones de disfrute que por los distintos conceptos se hallaren previamente resueltas.

La concesión de este permiso no podrá ser considerada causa justificativa del llamamiento para trabajar el personal en día libre de servicio.

7.– Una vez concedido el permiso, no podrán ser modificadas las fechas de disfrute. No obstante, será autorizada su modificación, a petición del o de la ertzaina, cuando ésta viniera motivada por la existencia de un asunto particular urgente e inaplazable de acuerdo con los criterios mencionados en el apartado anterior.

La solicitud de modificación de las fechas de disfrute habrá de concretar la fecha a sustituir y la nueva fecha que deberá ser concedida, así como también, la justificación suficiente de la circunstancia que la motiva. Esta solicitud habrá de ser presentada con un plazo de antelación no inferior a cuatro días, habiendo de ser admitidas la solicitudes realizadas en un plazo inferior, cuando ello viniera debido a la naturaleza de la causa que la motiva (por ejemplo: fallecimiento de familiar, hospitalización urgente, prolongación inesperada de la hospitalización, etc.).

8.– El disfrute de estos días de permiso no podrá ser acumulado a los correspondientes a años posteriores.

9.– En caso de que, una vez finalizado el año, se comprobara la existencia de personal que, habiendo estado en servicio efectivo, no hubiera disfrutado la totalidad de los días de este permiso, el Departamento procederá al abono de la compensación económica correspondiente hasta un máximo de tres días (22 horas y 30 minutos).

Esta compensación económica en ningún caso podrá ser concedida al personal que hubiera ejercitado la opción prevista en el apartado tercero.

Cuando el número de días de permiso no disfrutados fuera superior a tres, el resto tendrá como consecuencia la reducción de la jornada anual en la parte proporcional, salvo que antes de finalización del año, el o la ertzaina hubiera solicitado su disfrute efectivo en el primer mes del año siguiente.

10.– El personal que habiendo tenido previamente concedido este permiso, cuando llegara la fecha no pudiera disfrutarlo de forma efectiva, verá reducida su jornada anual en el mismo número de horas, salvo que antes de la finalización del año, el o la ertzaina hubiera solicitado su disfrute efectivo en el primer mes del año siguiente.

11.– El reconocimiento de este permiso, con las condiciones establecidas en la presente regulación, tiene por objeto el cumplimiento de lo establecido en el punto octavo del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, del día 18 de noviembre de 2009, aprobado por el Consejo de Gobierno del Gobierno Vasco, en sesión celebrada el 19 de enero de 2010.

12.– En el supuesto de que en años posteriores, a la vista de las necesidades del servicio, el Departamento tomara la decisión de que el personal pudiera optar por la compensación económica en lugar del disfrute efectivo de parte de los días de este permiso, las condiciones para su percepción serán las establecidas en la presente regulación.

Los importes de esta compensación económica serán negociados anualmente y, en caso de ausencia de acuerdo, seguirán siendo aplicables los existentes hasta ese momento.

Artículo 53.– Permiso por antigüedad.

Se tendrá derecho al disfrute de dos días de permiso al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de estos días se producirá a lo largo del año en que este hecho se produzca.

Cuando en un régimen horario hubiera diversidad de tipos de jornada, será concedido este permiso, de forma que se incluya el mismo número de días de los distintos tipos de jornada, en la medida que permita el número de los días a que se tiene derecho a disfrutar, salvo que, fuera solicitado el disfrute de un mayor número de días con menor jornada de trabajo planificada.

La solicitud del disfrute de estos días y la resolución de las mismas habrán de ser realizados en los plazos establecidos para el disfrute de vacaciones. La concesión del disfrute de estos días de permiso se encuentra supeditada a las necesidades del servicio dentro del porcentaje existente para vacaciones y días por asuntos particulares, siendo resueltas tras la concesión de ambos.

Artículo 54.– Permiso por asuntos propios.

El personal de la Policía podrá solicitar y obtener permiso por asuntos propios. La concesión del mismo no dará lugar a retribución alguna, y la duración acumulada de los permisos por asuntos propios 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.

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

Este permiso no se concederá a los o las ertzainas en prácticas.

La duración de este permiso minorará proporcionalmente el tiempo de vacaciones.

Durante el tiempo en que el funcionario o la funcionaria disfrute este permiso, será mantenido de alta en la Seguridad Social y serán ingresadas por el Departamento las cotizaciones por la parte correspondiente a la cuota patronal derivada de contingencias comunes, siendo la base de cotización la que correspondería de haber continuado prestando servicios.

Artículo 55.– Permiso a recuperar.

1.– Si por necesidades personales, no contempladas en el marco de los permisos establecidos, un o una ertzaina necesita disfrutar algún día libre y no tuviera el tiempo suficiente realizado

en exceso respecto de la jornada anual establecida, la Jefa o el Jefe de Unidad lo estimará siempre y cuando queden cubiertas las necesidades del servicio. Toda solicitud que hubiese sido concedida con una antelación de 60 días naturales al hecho causante no podrá ser revocada, salvo que mediaren necesidades de servicio muy excepcionales. La concesión de esta modalidad de permiso tendrá preferencia respecto de solicitudes de disfrute de horas de exceso y de la modalidad prevista en el apartado siguiente.

2.– Cuando no concurrieran las causas previstas en el apartado anterior la persona interesada no tuviera horas computadas en exceso suficientes, podrá ser concedido el disfrute de un día libre, en tanto se hallaren cubiertas las necesidades del servicio, que tendrá la consideración de a recuperar.

3.– En las dos modalidades de permiso reguladas en el presente artículo, en el momento de la concesión de este permiso quedará determinada la jornada en que se procederá a la recuperación, que en todo caso, habrá de producirse mediante la prestación de trabajo efectivo en el mismo tipo de jornada. La jornada trabajada para la recuperación tendrá la misma consideración que aquella a la que sustituye, por lo que, no dará derecho a compensación horaria ni económica, así como, tampoco a la compensación de gastos de desplazamiento.

La recuperación de este permiso se hará efectiva, o bien con anterioridad a la fecha en que se produzca el disfrute, o bien, con posterioridad a la misma, en cuyo caso no podrá distar en más de dos meses desde aquella fecha, siempre dentro del mismo año natural.

4.– El plazo mínimo de antelación con que habrán de ser solicitados los permisos regulados en el presente artículo será de 15 días, habiendo de ser resueltos en un plazo no superior a diez días, a contar desde su presentación. Transcurrido dicho plazo sin haber sido dictada la resolución, se entenderá concedido.

Estos permisos no podrán ser concedidos para su disfrute los días 1 y 6 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre, ni los días de celebración de elecciones, ni para completar semanas en las que se produzca el disfrute de días de vacaciones.

No podrá ser concedido el disfrute de más de tres jornadas de trabajo al año por los permisos regulados en el presente artículo.

Artículo 56.– Permiso por colaboración con servicios sociales oficiales.

Podrán disfrutar de un permiso no retribuido todos los funcionarios o las funcionarias que, colaborando voluntariamente con los diferentes servicios sociales oficiales, tengan que acompañar a los receptores de dichos servicios en aquellos casos en los que el presente acuerdo reconoce derecho a permiso, previa justificación documental del cumplimiento de los requisitos establecidos.

Artículo 57.– Permiso por colaboración con ONG's.

Podrán disfrutar de un permiso no retribuido aquellos ertzainas que, colaborando con alguna Organización de Ayuda no Gubernamental (ONG) deseen, previa justificación y certificación de la O.N.G. en cuestión, disponer de entre un mes y tres meses para dedicación a los fines humanitarios con los que colabore.

En el supuesto de que el permiso por asuntos propios se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de dos años cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute de tres meses.

Durante el tiempo en que el funcionario o la funcionaria disfrute este permiso, será mantenido de alta en la Seguridad Social y serán ingresadas por el Departamento las cotizaciones por la parte correspondiente a la cuota patronal derivada de contingencias comunes, siendo la base de cotización la que correspondería de haber continuado prestando servicios.

TÍTULO III

GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 58.– La actividad sindical.

La actividad sindical se desarrollará de conformidad con lo establecido en el Capítulo octavo del Título tercero de la Ley de Policía del País Vasco y en las condiciones que a continuación quedan expresadas.

1.– Crédito horario sindical.

Las organizaciones sindicales podrán proceder a la acumulación del crédito horario sindical establecido en la Ley de Policía del País Vasco correspondiente a sus representantes electos y a su personal delegado previsto en el artículo 100 del mismo texto legal, en aquellos casos en que se fuera a producir una dedicación a jornada completa a la actividad sindical por alguno de éstos por un período no inferior a un año, habiendo de ser comunicado con un mes de antelación. Para ello, es necesaria la acumulación de 1.260 horas anuales (105 horas al mes).

La utilización del crédito horario sindical por parte de representantes electos o personal delegado previsto en el citado artículo 100, que no dispongan de liberación total, habrá de ser comunicada por la organización sindical correspondiente a la Dirección de Recursos Humanos, con carácter general, con una antelación de, al menos, tres días (no siendo computables, a efectos de observancia de este plazo, los sábados, domingos y festivos), sin perjuicio de la comunicación del interesado en su Unidad con tiempo suficiente para la organización del servicio.

Los miembros de la mesa negociadora, así como de las comisiones surgidas de ella o del Acuerdo de condiciones de trabajo, dispondrán de las horas necesarias para acudir a las reuniones sin que sean computables, a efectos de los respectivos créditos horarios sindicales.

2.– Formación Sindical.

Las organizaciones sindicales dispondrán de un total de dos horas al mes por cada representante electo y personal delegado previsto en el artículo 100 de la Ley de Policía del País Vasco, para acudir a cursillos de formación sindical, con una acumulación máxima de cinco días laborables por persona y año. La comunicación para asistencia a estos cursillos habrá de ser realizada en el mismo plazo que el establecido en el párrafo segundo del apartado anterior.

3.– Asistencia a congresos de la organización sindical.

De forma excepcional y dentro del crédito horario mensual, podrá ser autorizada una vez por año, la asistencia de hasta un máximo de dos miembros por Unidad, que no tengan la condición de representante o personal delegado previsto en el artículo 100 de la Ley de Policía del País Vasco, al Congreso que celebre la organización sindical respectiva, que tenga representantes electos en la Ertzaintza.

La solicitud de esta autorización habrá de ser formulada por las organizaciones sindicales al Área de Relaciones Sindicales con, al menos, diez días de antelación.

4.– Los representantes sindicales electos y personal delegado previsto en el artículo 100 de la Ley de Policía del País Vasco, mantendrán el derecho a la percepción de la compensación horaria o económica, según la opción ejercida por cada uno de ellos, cuando el disfrute de crédito horario sindical coincidiera con jornadas planificadas de trabajo, por cuyo desempeño efectivo estuviera prevista una compensación.

A estos efectos, el personal que se encuentre en el disfrute de permiso sindical a tiempo completo permanecerá adscrito a su grupo de trabajo en su Unidad.

TÍTULO IV

DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LA ERTZAINZA

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 59.– Incremento general y antigüedad.

1.– El incremento general de retribuciones de aplicación al personal que se encuentre dentro del ámbito de este Acuerdo regulador de condiciones de trabajo, será el que se establezca en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Los importes de los complementos de productividad establecidos en el presente Acuerdo, que tienen previstos los incrementos correspondientes al año 2013, no sufrirán alteración en el mencionado año como consecuencia de los incrementos generales de retribuciones que pudieran aprobarse.

2.– Como consecuencia del acceso a categoría de escala superior, mediante la superación del correspondiente procedimiento de promoción interna, todos los trienios reconocidos hasta ese momento pasarán a ser percibidos conforme a los importes correspondientes a la nueva escala.

Artículo 60.– Complemento de productividad.

1.– Se establece un complemento de productividad de aplicación general a todos los miembros de la Ertzaintza, con independencia de la escala o categoría a la que pertenezcan, cuya percepción estará condicionada a la efectiva prestación del servicio, y que se devengará del modo que seguidamente se detalla:

a. La asistencia al trabajo de los y las ertzainas que presten servicio en el régimen horario de turnos previsto en el artículo 20 del presente Acuerdo (excepto los miembros del Servicio de Acompañamiento) y en las Unidades de Brigada Móvil, UDE, la Sección de Identificación de personas de la Unidad de Policía Científica, la Sección de Explosivos de la Unidad de Caninos y Seguridad de Recursos Operativos, en la totalidad del turno de trabajo planificado en sábado, domingo o festivo, que no coincida con sábado o domingo, percibirán una de las siguientes cuantías:

Las cuantías correspondientes al año 2012 serán las siguientes:

Domingo y festivo:

16 horas: 34 euros/día.

12 horas: 29 euros/día.

8 horas: 24 euros/día.

6 horas: 16 euros/día.

Sábado:

16 horas: 31 euros/día.

12 horas: 26 euros/día.

8 horas: 21 euros/día.

6 horas: 13 euros/día.

Las cuantías correspondientes al año 2013 serán las siguientes:

Domingo y festivo:

16 horas: 37 euros/día.

12 horas: 32 euros/día.

8 horas: 27 euros/día.

6 horas: 19 euros/día.

Sábado:

16 horas: 34 euros/día.

12 horas: 29 euros/día.

8 horas: 24 euros/día.

6 horas: 16 euros/día.

A estos efectos, únicamente será tomada en cuenta la duración del turno planificado de trabajo, sin que tengan incidencia las prolongaciones del servicio.

Asimismo, el personal tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional, cuando habiendo iniciado la prestación de trabajo, no completara la totalidad del turno, debido a motivaciones médicas, siempre que vengan avaladas posteriormente por baja médica de incapacidad temporal.

b. Al personal de la Ertzaintza que, como consecuencia de su calendario de trabajo planificado, tengan que pernoctar en su centro de trabajo, se le abonará los importes por día de retén trabajado de forma efectiva, que se establecen a continuación. En aquellas jornadas planificadas de trabajo en que el personal de la Sección de Escoltas hubiera de pernoctar en la misma instalación que la persona protegida, les será de aplicación el complemento de productividad previsto para las jornadas de retén.

En el año 2012, el complemento de productividad por trabajo efectivo en jornada de retén será de 10 euros por día.

En el año 2013, el complemento de productividad por trabajo efectivo en jornada de retén será de 22 euros por día.

c. El personal de la Ertzaintza que realicen su trabajo en el régimen de horario flexible, previsto en el artículo 22 del presente Acuerdo, cuando la cobertura de las necesidades propias de su servicio haga preciso que trabajen su jornada en festivo, sábado o domingo, dentro de las garantías establecidas en el apartado cuarto del mencionado artículo y el personal que preste servicios en la Unidad de Protección, tendrá derecho a la percepción del importe correspondiente, en atención a su duración, de conformidad con lo previsto a continuación:

Las cuantías correspondientes al año 2012 serán las siguientes:

Domingos y festivos:

16 horas o más: 34 euros/día.

12 horas o más y menos de 16 horas: 29 euros/día.

8 horas o más y menos de 12 horas: 24 euros/día.

6 horas o más y menos de 8 horas: 16 euros/día.

Sábados:

16 horas o más: 31 euros/día.

12 horas o más y menos de 16 horas: 26 euros/día.

8 horas o más y menos de 12 horas: 21 euros/día.

6 horas o más y menos de 8 horas: 13 euros/día.

Las cuantías correspondientes al año 2013 serán las siguientes:

Domingos y festivos:

16 horas o más: 37 euros/día.

12 horas o más y menos de 16 horas: 32 euros/día.

8 horas o más y menos de 12 horas: 27 euros/día.

6 horas o más y menos de 8 horas: 19 euros/día.

Sábados:

16 horas o más: 34 euros/día.

12 horas o más y menos de 16 horas: 29 euros/día.

8 horas o más y menos de 12 horas: 24 euros/día.

6 horas o más y menos de 8 horas: 16 euros/día.

2.– El personal perteneciente a las escalas superior y ejecutiva, que ha de estar en situación de disponibilidad absoluta, debido a la naturaleza de las funciones que tiene encomendadas, el personal que presta servicios en la Brigada de Refuerzo, en el régimen horario específico establecido para el mismo y el personal que, teniendo asignado el régimen horario flexible, previsto en el artículo 22 del presente Acuerdo, realice funciones de investigación, tendrá derecho a la

percepción de un complemento de productividad de aplicación individual y de carácter bimestral y cuya cuantía estará sujeta a no superar las siguientes tasas de absentismo:

- Intervalo de absentismo, entre 0 y 2,5% – 132,5 euros por bimestre.
- Intervalo de absentismo, más de 2,5 y menos del 5% – 66 euros por bimestre.

A los efectos de este apartado, la tasa de absentismo será el resultado de multiplicar por cien el cociente de las horas de ausencia que tienen la consideración de absentismo (numerador) dividido entre el sumatorio del número de horas que aparece en el numerador, más las horas de ausencia por conceptos que no tienen la consideración de absentismo, más el número de horas de trabajo efectivo.

Para causar derecho a la percepción de este complemento, además del cumplimiento de las condiciones expuestas, será necesario que el personal se encuentre vinculado al cumplimiento del régimen horario mencionado durante la totalidad de cada periodo bimestral que se toma como referencia.

A los efectos de cómputo de ausencias para la determinación del absentismo, será tenida en cuenta cualquier ausencia al trabajo, independientemente de cual sea la causa que lo motive, salvo lo previsto en el apartado siguiente.

3.– El personal que preste servicios en régimen horario normalizado, previsto en el artículo 21 del Acuerdo de condiciones de trabajo, que no se hallara incluido en ninguno de los puntos precedentes del presente apartado, el personal que preste servicios en la Sección de Identificación de personas de la Unidad de Policía Científica, conforme al régimen horario que tiene establecido en la actualidad, el personal que presta servicios en la Unidad de Protección, en la Unidad de Intervención y en las Secciones Caninas (a excepción de la Sección de Explosivos), que tienen en su régimen horario previstas jornadas tipo standby, en atención a la vinculación que esta circunstancia significa, tendrá derecho a la percepción de un complemento de productividad de aplicación individual y de carácter cuatrimestral, que se abonará los meses de junio, octubre y febrero, y cuya cuantía estará sujeta a no superar las siguientes tasas de absentismo:

- Intervalo de absentismo, entre 0 y 2,5% – 80 euros por cuatrimestre.
- Intervalo de absentismo, más de 2,5 y menos del 5% – 50 euros por cuatrimestre.

4.– El personal mantendrá el derecho a la percepción de la compensación horaria o económica, cuando el disfrute de vacaciones, permisos por hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijo o hija, padre o madre, permisos por parto, permisos por paternidad, permisos por asuntos particulares y días de antigüedad, disfrute de horas de exceso y durante los periodos de bajas de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo del funcionario o de la funcionaria, coincidiera con jornadas planificadas de trabajo, por cuyo desempeño efectivo estuviera prevista esta compensación.

Asimismo, las ausencias del trabajo por los motivos expresados en el párrafo anterior no tendrán la consideración de absentismo, al objeto de su cómputo de cara a la percepción del complemento de productividad previsto en el presente artículo.

5.– El abono de las cuantías previstas en el presente artículo se realizará en el plazo de dos meses a partir de su devengo. En los supuestos en que el personal tuviere concedida una reducción de jornada, estos importes verán reducida su cuantía en la misma proporción.

6.– En los supuestos en que, al amparo de la modalidad de disfrute del permiso regulado en el apartado segundo del artículo 40 del Acuerdo de condiciones de trabajo, el personal tuviera planificado trabajar en jornadas completas, cuando se llevara a cabo la prestación de servicios efectiva en las jornadas previstas en el presente artículo, el personal tendrá derecho a la percepción de la cuantía correspondiente establecida en el mismo.

Artículo 61.– Complemento de productividad por desempeño de puestos de superior categoría.

Se configura un régimen excepcional de asignación de un complemento de productividad destinado a retribuir la actividad extraordinaria que conlleva el desempeño en comisión de servicios de puestos de trabajo de categoría o escala superior a la de pertenencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 298/1997, de 16 de diciembre, de retribuciones de los funcionarios o las funcionarias de la Ertzaintza.

El importe del complemento de productividad correspondiente al desempeño en comisión de servicios de puestos de categoría superior se cuantificará en la diferencia entre el complemento de destino correspondiente a la categoría a la que se reserva el puesto efectivamente desempeñado y el complemento de destino de la categoría propia de la funcionaria o del funcionario o el importe que por este concepto viniera percibiendo, cuando éste fuera superior.

Cuando el puesto de trabajo desempeñado en comisión de servicios se halle reservado a escala, únicamente se tendrá derecho a la percepción de este complemento de productividad cuando se trate de la escala inmediatamente superior a la de la categoría propia de la funcionaria o del funcionario, en cuyo caso se cuantificará en la diferencia entre el complemento de destino correspondiente a la categoría inferior de dicha escala y el correspondiente a la categoría ostentada por el funcionario o la funcionaria. Si se tratase de escala en la que se halla comprendida la categoría que ostenta el funcionario o la funcionaria, no se originará el derecho a percepción alguna por este concepto.

TÍTULO V

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 62.– Política general.

El Departamento de Interior seguirá desarrollando una política, en materia de prevención de riesgos laborales, que se define como el conjunto de actuaciones dirigidas a la consecución de la mejora de las condiciones de trabajo de los y las ertzainas, mediante el reconocimiento del deber general de prevención que le corresponde. Esta política (que se ejecutará mediante la implantación de un sistema de Gestión Integral de Prevención de Riesgos Laborales) se articula sobre los principios de eficacia, coordinación y participación.

Principio de Eficacia.

Establece los instrumentos necesarios para satisfacer los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia del estado de salud de los y las ertzainas y supone el compromiso del Departamento de seguir desarrollando una acción permanente y adaptable a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la Seguridad y Salud de los empleados públicos en su puesto de trabajo.

Principio de Coordinación.

Supone el reconocimiento de la obligación que corresponde no sólo a los y las ertzainas, sino también a todos los niveles jerárquicos del Departamento de incluir la protección de la Seguridad y Salud en cualquier actividad que realicen y en todas las decisiones que adopten.

Principio de Participación.

Se crean los cauces precisos para garantizar la cooperación de los y las ertzainas en el diseño y planificación de la actividad preventiva, bien directamente, bien a través de los Delegados y de las Delegadas de Prevención.

Así, la política preventiva del Departamento de Interior es coincidente con otras políticas de recursos diseñados para garantizar el bienestar de los empleados públicos y expresa el deseo de alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento con la legislación vigente y basándose en el principio de mejora continua de la acción preventiva. Esta política tiene los siguientes objetivos: combatir y/o minimizar los riesgos inherentes a la actividad laboral de los y las ertzainas, integrar la seguridad en la Administración, involucrar a todos los y las ertzainas, establecer que la responsabilidad en la gestión de riesgos laborales incumbe a toda la organización administrativa, fomentar una auténtica cultura preventiva y asunción por los y las ertzainas de la obligación de dar cumplimiento efectivo a su deber de autoprotección.

Artículo 63.– Servicio de prevención.

El Departamento de Interior ha adoptado como modelo de organización preventiva el de un Servicio propio de prevención, que se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y así ha sido reconocido por Osalan.

El Servicio de Prevención tiene las siguientes áreas de actuación: médica, técnica y jurídico-administrativa y sus funciones son las siguientes:

- Colaborar y prestar apoyo en el diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas preventivos, así como vigilar la eficacia de las medidas preventivas.
- Realizar la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a los y las ertzainas.
- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas de acuerdo a las evaluaciones de riesgos efectuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Informar y formar a los y las ertzainas en materia de seguridad y salud laboral.
- Establecer y mantener actualizados los procedimientos para demostrar la idoneidad de las previsiones del sistema respecto a las exigencias de la organización.
- Encargarse de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos preventivos, codificar y archivar los registros de prevención de riesgos, los resultados de las auditorías y revisiones y los registros de formación.
- Elaborar los planes de emergencia y primeros auxilios, cuya implantación se realizará por centros de trabajo.
- Vigilar la salud de los y las ertzainas en relación con los riesgos derivados de su trabajo.

– Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad del o de la ertzaina. El acceso a la información médica de carácter individual se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias.

– Investigar accidentes, tramitar quejas y sugerencias y analizar y dar solución a problemas concretos en materia preventiva.

– Prestar apoyo, asesorar e informar al Comité de Seguridad y Salud sobre las actuaciones que en materia de seguridad y salud realice el Servicio de Prevención y que le compete conocer.

– Realizar un reconocimiento, que será obligatorio para el/la ertzaina, cuando sean detectados trastornos en su conducta, emitiendo dictamen vinculante tras su realización.

Artículo 64.– Comité de seguridad y salud laboral de la Ertzaintza.

1.– Con el objetivo de favorecer la participación de los y las ertzainas en la mejora de sus condiciones de trabajo y dando cumplimiento a los derechos de información, consulta y participación que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se configura el Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza como el órgano colegiado y paritario destinado a la consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de la prevención de riesgos por parte del Departamento de Interior en materia de prevención de riesgos laborales, velar por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de Seguridad y Salud y en él se encuentran representados los y las ertzainas, mediante los Delegados y las Delegadas de Prevención y el Departamento por medio de sus representantes.

2.– El Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza estará integrado por dieciséis miembros, 8 designados por la Administración (uno de ellos actuará en calidad de Presidente o Presidenta y otro de Secretario o Secretaria) y 8 Delegados o Delegadas de Prevención.

3.– El Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza podrá reunirse en sesión conjunta con el Comité de Seguridad y Salud del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad cuando las cuestiones a debatir así lo requieran.

4.– El Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza tendrá las competencias que le reconoce el artículo 49 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.– En todo caso, será informado el Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza de las actuaciones del Tribunal Médico de 2.ª actividad.

6.– El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, de conformidad al sistema pactado para el desarrollo de tal actividad, debiendo contar para tal utilización del tiempo, en todo caso, informando previamente al Jefe o Jefa de Unidad.

Artículo 65.– Delegados y Delegadas de Prevención.

Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes del personal de la Ertzaintza con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Podrán ser Delegados y Delegadas de Prevención aquellos funcionarios o funcionarias que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o de personal delegado sindical fueran designados

por las organizaciones sindicales. El número de delegados de prevención en el ámbito de la Ertzaintza será de ocho y serán designados por las Organizaciones Sindicales representativas de la Ertzaintza, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 103.2 de la Ley de Policía del País Vasco, en proporción a la representación que hubieran obtenido en las elecciones sindicales.

1.– Las competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención son las siguientes:

- a. Colaborar en la mejora de la acción preventiva.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los y las ertzainas en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.– En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados y Delegadas de Prevención, estos estarán facultados para:

2.1.– Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2.2.– Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 la Ley mencionada. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

2.3.– Ser informados por el Departamento sobre los daños producidos en la salud de los y las ertzainas una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

2.4.– Recibir, del Departamento, las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los y las ertzainas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.5.– Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los y las ertzainas, de manera que no se altere el normal desarrollo del servicio.

2.6.– Recabar, del Departamento, la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los y las ertzainas, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Departamento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

2.7.– En general, al desarrollo del resto de las competencias reconocidas a los Delegados y Delegadas de Prevención, en el artículo 36 de la Ley 3/1995, teniendo en cuenta, en su caso, las

limitaciones derivadas en relación con las actividades que deben quedar excluidas según prevé el artículo 3.2. del mismo texto legal.

3.– El Departamento deberá proporcionar a los Delegados y Delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 66.– Exámenes de salud.

1.– El Departamento de Interior procederá a la realización de los exámenes de salud, de conformidad con lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, realizándose los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

a. Exámenes de salud periódicos: El Departamento de Interior garantizará a los funcionarios o las funcionarias de la Ertzaintza la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, que tendrán carácter voluntario.

El personal interesado en pasar reconocimiento médico habría de tramitar la oportuna solicitud al Área médica del Servicio de Prevención, a través de la aplicación informática establecida para ello.

La asistencia al examen de salud será llevada a cabo coincidiendo con el horario planificado de trabajo, siendo determinado el día en atención a las necesidades del servicio, para lo cual dispondrá del tiempo necesario, que no podrá sobrepasar 4 horas de duración.

Al objeto de facilitar la realización de los reconocimientos médicos, el Departamento organizará su gestión de forma descentralizada.

Ello sin perjuicio de la realización de otros exámenes de salud de carácter obligatorio, a aquellos funcionarios en quienes concurran a juicio del Servicio de Prevención, previo informe de los Delegados o Delegadas de Prevención, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los funcionarios o de las funcionarias o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para él mismo, para los demás funcionarios o funcionarias o para otras personas relacionadas con el servicio o cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b. Exámenes de salud de reingreso: Se realizará necesariamente un examen de salud previo en los casos en los que se haya permanecido en situación administrativa distinta a la de servicio activo durante más de 6 meses y se solicite regresar a esta situación.

c. Exámenes de salud, cuando así estén previstos, en las convocatorias de ingreso, de acceso a cursos de especialización y de provisión de puestos de trabajo.

Dichos exámenes de salud se realizarán de conformidad con el contenido de los cuadros de exclusiones médicas específicas.

Asimismo, se realizarán exámenes de salud de carácter obligatorio y con la periodicidad que se determine por el Servicio de Prevención, al personal que desempeñe puestos de trabajo cubiertos, mediante la participación en las convocatorias mencionadas en el párrafo anterior.

2.– Los gastos generados a los funcionarios o las funcionarias por desplazamiento cuando deban acudir a reconocimientos médicos de carácter obligatorio y así sean certificados por el Servicio de Prevención, serán compensados por el Departamento de Interior.

3.– En todo caso, la información recogida como consecuencia de esta actividad sanitaria respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4.– Todo funcionario o funcionaria conocerá los resultados de su examen de salud y, con carácter previo a someterse al mismo, sus contenidos, tanto en analítica como en otras pruebas a realizar.

5.– El Servicio de Prevención del Departamento pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral todos los contenidos de los diferentes exámenes de salud, con carácter previo a su implantación. Asimismo, se facilitarán al Comité datos generales de los mismos, a efectos de realización de los pertinentes estudios estadísticos.

6.– Los exámenes de salud se realizarán, en la medida de lo posible, en horario y turno de trabajo.

7.– Desde el Servicio de Prevención del Departamento de Interior se articularán las medidas necesarias para mejorar las condiciones de salud de los y las ertzainas en aquellos aspectos en que la atención pública sanitaria no cubra determinadas necesidades o aún cubriéndola, suponga una mejor atención respecto de aquélla, tanto en servicios diagnósticos, como en servicios quirúrgicos, asistenciales, rehabilitadores, terapéuticos y/o periciales, mediante la concertación con empresas para la prestación de esta asistencia sanitaria, para lo cual dispondrá de un presupuesto de 1.100.000 euros.

TÍTULO VI

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 67.– Euskaldunización y alfabetización.

En lo referido al proceso de normalización del euskera en la Ertzaintza, será de aplicación el Decreto 30/1998, de 24 de febrero, (BOPV de 06-03-1998), que tiene como finalidad regular el plan de actuación dirigido a que todos los y las ertzainas adquieran la capacitación lingüística en euskera, adecuada al desarrollo de sus funciones con pleno respeto al normal desenvolvimiento de los derechos lingüísticos de la ciudadanía del País Vasco.

El Departamento de Interior informará periódicamente de la marcha del proceso y de los planes de euskaldunización, así como el resto de cuestiones previstas en el mencionado Decreto, en el seno de la Comisión de Euskera, que será de composición mixta, estando representados en la misma, de una parte, el Departamento de Interior y, de otra, las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa de negociación establecida en el artículo 103 de la Ley de Policía del País Vasco.

Las condiciones de participación en los cursos de capacitación lingüística previstos en el capítulo sexto del mencionado Decreto serán las previstas en el Acuerdo de fecha 9 de marzo de 1999, suscrito por las Representaciones Sindicales de ERNE y ELA y el Departamento de Interior.

El Departamento de Interior realizará cada año de vigencia del presente Acuerdo dos convocatorias de acreditación del perfil lingüístico.

Artículo 68.– Cursos de euskera fuera de la jornada de trabajo.

1.– El Departamento de Interior abonará anualmente a aquellos o aquellas ertzainas, que así lo soliciten, el importe de la matrícula por la asistencia a euskaltegi homologado por HABE fuera del horario laboral, previa presentación del resguardo correspondiente en la Dirección de Recursos Humanos.

2.– El Departamento compensará el gasto que suponga el pago de las matrículas de exámenes de E.G.A., Escuela Oficial de Idiomas e Instituto Labayru.

3.– Asimismo, los y las ertzainas que acrediten haber superado cursos de euskera a través de sistemas de teleaprendizaje, podrán acceder a su subvención, cuando acrediten los requisitos que se establezcan por la Comisión de Euskera. El importe de la subvención será de un máximo anual de 450 euros.

4.– Los gastos a que se refieren los apartados anteriores serán compensados una vez por curso y por nivel de euskaldunización. Solamente podrá ser compensado el gasto de matrícula por un curso por el que previamente hubiera sido concedida una subvención, cuando quedare acreditado el rendimiento satisfactorio.

Artículo 69.– Cursos de euskera dentro de la jornada de trabajo.

La asistencia a cursos de euskera dentro del horario laboral se entenderá como un reconocimiento a la motivación y al esfuerzo realizado por el alumno o la alumna que ha acudido a clases de euskera fuera del horario laboral y también, podrá tener como finalidad la acreditación del perfil lingüístico que tenga asignado el puesto de trabajo y, en todo caso, se regulará en los siguientes términos:

a. Para poder participar en el programa de liberaciones al menos, hay que acreditar el 6.º nivel de HABE y haber superado previamente tres niveles de HABE, dentro de los dos últimos años, fuera del horario laboral. En estos casos, las liberaciones no serán nunca superiores al trimestre.

b. Los alumnos y las alumnas de los niveles alfabetatzen y superior a 8.º de HABE, habrán de cursar, al menos, un nivel de euskera en el último año, fuera del horario laboral para poder acceder a las liberaciones que no serán superiores a 1 mes.

c. Las liberaciones contarán con el visto bueno del superior correspondiente, quién podrá aplazar la incorporación hasta un máximo de tres meses cuando las necesidades del servicio así lo exigieren, motivando las causas de tal aplazamiento. Habrá de señalarse expresamente la fecha a partir de la cual pueda llevarse a cabo esta liberación, dentro del plazo establecido.

d. El procedimiento de acceso a este tipo de liberaciones será el establecido por la Dirección de Recursos Humanos.

e. A efectos del cumplimiento del requisito de nivel, éste será el acreditado en las pruebas de acceso realizadas por la Academia de Policía de Arkaute.

TÍTULO VII

MEDIDAS PARA HACER EFECTIVA LA PROTECCION DE LAS ERTZAINAS MUJERES
VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GENERO

Artículo 70.– Medidas para la protección de las ertzainas mujeres víctimas de la violencia de género.

Las ertzainas mujeres víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

a. Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, de acuerdo con los criterios que se determinen.

b. Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario y otros sistemas alternativos que se pudieran establecer, de acuerdo con los criterios que se determinen.

c. Cuando las ertzainas mujeres víctimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

d. Situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese período a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período que de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

ANEXO I AL V DEL ACUERDO REGULADOR

ANEXO I

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a instar y emplazar a la Administración competente para que, en el plazo más breve posible, aborde las actuaciones conducentes a la aprobación de cuantas modificaciones normativas resulten precisas para que se establezca la equivalencia de las categorías de Agente y Agente Primero de la Escala Básica de la Ertzaintza, a los títulos de Técnico de Grado Medio y Técnico de Grado Superior, respectivamente, correspondientes a la formación profesional del sistema educativo.

ANEXO II

Vestuario Uniforme.

De conformidad con el acuerdo suscrito en sesión de la Mesa de negociación prevista en el artículo 103 de la Ley de Policía del País Vasco, una Comisión Técnica derivada del Comité de Seguridad y Salud Laboral llevará a cabo el estudio de los materiales de las prendas de uniformidad.

La representación de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa 103, en la mencionada Comisión Técnica, será de dos representantes por cada una de ellas, de los cuales uno de ellos podrá ser asesor técnico. En caso de que el asesor fuera ertzaina y la asistencia a sesiones convocadas por el Comité Técnico afectara a tiempo planificado de trabajo, éste dispondrá del correspondiente permiso computado como tiempo de trabajo.

El Comité Técnico tendrá como función, una vez realizados los estudios pertinentes, la emisión de las correspondientes propuestas al Comité de Seguridad y Salud, de las cuales dará traslado a la Mesa 103 para la suscripción de los correspondientes acuerdos.

1.– Se procederá a la reposición de prendas sin ningún tipo de límite, en cuanto al número de artículos, en los siguientes supuestos:

1.– Por rotura accidental de la prenda, producida como consecuencia de las actividades propias del servicio policial, y siempre que no se trate de descosidos.

2.– Por suciedad del vestuario, producido por alguno de los siguientes agentes: grasa, sangre, ácidos u otros, cuyas manchas no sean lavables por los medios habituales de limpieza del ajuar doméstico.

3.– Por desajuste de la prenda con la talla actual del o de la ertzaina.

4.– Por manifiesto desgaste, debido al uso habitual del vestuario.

5.– Por cambio de modelo de prenda o incorporación de una nueva a la dotación individual.

6.– Por vicios o defectos de fabricación.

7.– Por pérdida o extravío de alguno de los artículos que componen la dotación individual, previo informe y visto bueno del mando policial.

8.– Por embarazo de la ertzaina solicitante.

9.– En el caso de galones y hombreras, por cambio de graduación o nombramiento en prácticas, funciones u habilitados.

10.– Por reincorporaciones al servicio.

11.– Por otras causas, a valorar y determinar por la Comisión Paritaria.

En los supuestos contemplados en los puntos 1.º al 6.º, ambos inclusive, será preciso la entrega de la prenda previa a la sustitución de la misma.

2.– Procedimiento.

El Departamento de Interior entregará, de oficio, a cada nuevo miembro de la Ertzaintza las prendas que componen la dotación individual, en función de su destino.

Igualmente, en el caso de nuevas prendas que se incorporen a la dotación, así como en la modificación de las características de alguna de las actuales, la entrega será, también, de oficio.

En el resto de supuestos, el o la ertzaina solicitante rellenará una solicitud que entregará al Jefe o Jefe de Centro SAAS, quien, previa valoración de la misma, así como comprobación de las tallas, cursará un pedido al Almacén Central, para que, a través del correo interno, haga llegar el artículo solicitado al Centro origen de la petición.

El Jefe o la Jefa de Centro SAAS, entregará la prenda a la persona interesada, previa comprobación de la misma por el o la ertzaina solicitante y firma del acta de recepción, así como entrega de las prendas devueltas, en los supuestos así establecidos.

Con el objeto de dar salida a las posibles prendas no usadas y en mano de los y las ertzainas, y que, bien por antigüedad, por desajuste de tallas o por problemas de almacenaje, deseen entregar, se habilitará un procedimiento para su recogida y reciclaje.

viernes 20 de enero de 2012

ANEXO III

RÉGIMEN HORARIO DE TURNOS (ARTÍCULO 20)

CUADRO DE ESTRUCTURAS DE CICLO

L: Día de descanso.

X: Día de prestación de jornada.

I.- CICLOS DE CINCO SEMANAS

ESTRUCTURA	NORMAL										ESPECIAL									
	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D		
INICIO CICLO																				
SEMANA 1	L	M	J	V(5)	S	D(2)	x	X	x	x	x	L	X	x	x	x	x	X		
SEMANA 2	L	M	J	V(5)	S	D(2)	x	X	x	x	x	x	L	L	L	L	x	X		
SEMANA 3	L	M	J	V(5)	S	D(2)	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L		
SEMANA 4	L	M	J	V(5)	S	D(2)	x	X	x	x	x	x	X	x	x	x	x	X		
SEMANA 5	L	M	J	V(5)	S	D(2)	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L		
FIN CICLO																				

I.- CICLOS DE TRES SEMANAS

ESTRUCTURA	NORMAL										ESPECIAL									
	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D		
INICIO CICLO																				
SEMANA 1	L	M	J	V(5)	S	D(2)	x	X	x	x	x	L	X	x	x	x	L	L		
SEMANA 2	L	M	J	V(5)	S	D(2)	x	X	x	x	x	x	X	x	x	x	x	X		
SEMANA 3	L	M	J	V(5)	S	D(2)	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L		
FIN CICLO																				

ANEXO IV

RÉGIMEN HORARIO BRIGADA MÓVIL

ESTRUCTURA DE LOS CICLOS DE TRABAJO

1.ª Semana	R	R	R	R	R	L	L	L
2.ª Semana	L	L	L	L	L	L	L	L
3.ª Semana	TE	TE	TE	TE	TE	R	R	R
4.ª Semana	L	L	L	L	L	L	L	L
5.ª Semana	R	R	R	R	R	TE	TE	TE
6.ª Semana	L	L	L	L	L	L	L	L
7.ª Semana	L	L	L	TE	R	R	R	R
8.ª Semana	L	L	L	L	L	L	L	L
9.ª Semana	R	R	R	R	R	TE	TE	TE
10.ª Semana	L	L	L	L	L	L	L	L
11.ª Semana	TE	TE	TE	TE	TE	R	R	R
12.ª Semana	L	L	L	L	L	L	L	L
13.ª Semana	R	R	R	R	R	TE	TE	TE
14.ª Semana	L	L	L	L	L	L	L	L
15.ª Semana	L	L	L	TE	R	R	R	R
16.ª Semana	L	L	L	L	L	L	L	L

ANEXO V

CUANTÍAS DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO SINGULAR.

Nivel	CES
1 A	17.189,91 euros
1 B	16.689,91 euros