



# Acuerdo regulador de condiciones de trabajo en Osakidetza-Servicio Vasco de Salud **2007, 2008 y 2009**

**Decreto 235/2007**, de 18 de diciembre  
(BOPV nº 250, de 31 de diciembre).

**Decreto 106/2008**, de 16 de junio  
(BOPV nº 113, de 16 de junio).



**Osakidetza**



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

OSASUN SAILA  
DEPARTAMENTO DE SANIDAD

**ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD,  
PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009.**

**(Aprobado mediante Decreto 235/2007, de 18 de diciembre,  
al que se incorpora como Anexo II el Acuerdo adoptado en la Mesa  
sectorial de sanidad de fecha 14 de marzo de 2008,  
aprobado mediante Decreto 106/2008, de 3 de junio).**

# ÍNDICE

## DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.** Objeto
- Artículo 2.** Ámbito personal
- Artículo 3.** Ámbito temporal. Vigencia y denuncia
- Artículo 4.** Carácter e interpretación del acuerdo
- Artículo 5.** Interpretación sistemática e integrativa
- Artículo 6.** Condiciones anteriores
- Artículo 7.** Aplicación
- Artículo 8.** Conflictividad colectiva
- Artículo 9.** Comisión mixta paritaria del Acuerdo
- Artículo 10.** Foro de Atención Primaria
- Artículo 11.** Comisión de igualdad de oportunidades

## TÍTULO I. **EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN**

- Artículo 12.** Euskaldunización y Alfabetización
- Artículo 13.** Personal liberado. Retribuciones

## TÍTULO II. **DERECHOS SOCIALES**

- Artículo 14.** Ropa de trabajo
- Artículo 15.** Anticipos
- Artículo 16.** Adelantos de nómina

- Artículo 17.** Póliza de seguro de accidentes personales, responsabilidad civil y vida
- Artículo 18.** Indemnización por razón de servicio
- Artículo 19.** Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado
- Artículo 20.** Jubilación y primas por jubilación voluntaria
- Artículo 21.** Jubilación parcial y especial a los 64 años
- Artículo 22.** Servicio de comedor
- Artículo 23.** Transporte
- Artículo 24.** Fondo de acción social
- Artículo 25.** Otras atenciones sociales
- Artículo 26.** Formación

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

- Artículo 27.** Jornada anual ordinaria
- Artículo 28.** Jornada complementaria (Servicio de Atención Continuada)
- Artículo 29.** Duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo
- Artículo 30.** Jornada y descansos diarios
- Artículo 31.** Descanso semanal
- Artículo 32.** Régimen de descansos alternativos
- Artículo 33.** Carácter de los periodos de descanso
- Artículo 34.** Calendario laboral
- Artículo 35.** Cartelera de trabajo
- Artículo 36.** Compensación por horas en exceso
- Artículo 37.** Control horario
- Artículo 38.** Vacaciones

## TÍTULO IV. LICENCIAS Y PERMISOS

- Artículo 39.** Criterios de distinción entre licencias y permisos
- Artículo 40.** Incompatibilidad entre licencias y permisos
- Artículo 41.** Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos
- Artículo 42.** Licencia por enfermedad o accidente
- Artículo 43.** Licencia para concurrir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Artículo 44.** Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento
- Artículo 45.** Licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción
- Artículo 46.** Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable
- Artículo 47.** Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes
- Artículo 48.** Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal
- Artículo 49.** Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual
- Artículo 50.** Licencia por asuntos particulares
- Artículo 51.** Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal
- Artículo 52.** Licencia para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave
- Artículo 53.** Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto
- Artículo 54.** Permiso por asistencia a exámenes
- Artículo 55.** Permiso para asistencia a cursos y congresos
- Artículo 56.** Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional
- Artículo 57.** Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico
- Artículo 58.** Permiso por asuntos propios
- Artículo 59.** Autorización de colaboración con organizaciones no gubernamentales

- Artículo 60.** Permiso por reducción de jornada
- Artículo 61.** Permiso sin sueldo de un año
- Artículo 62.** Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad
- Artículo 63.** Permiso por cuidado de menores o minusvalidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2º grado
- Artículo 64.** Permiso por violencia de género

## TÍTULO V. **SITUACIONES DEL PERSONAL**

- Artículo 65.** Situaciones
- Artículo 66.** Servicio activo
- Artículo 67.** Servicios especiales
- Artículo 68.** Servicio bajo otro régimen jurídico
- Artículo 69.** Excedencia por prestar servicios en el sector público
- Artículo 70.** Excedencia voluntaria
- Artículo 71.** Suspensión de funciones
- Artículo 72.** Expectativa de destino
- Artículo 73.** Excedencia forzosa
- Artículo 74.** Excedencia voluntaria incentivada
- Artículo 75.** Excedencia para el cuidado de familiares
- Artículo 76.** Excedencia por violencia de género
- Artículo 77.** Libre designación en Osakidetza
- Artículo 78.** Autorización especial para el cuidado de hijos o hijas para el personal no fijo
- Artículo 79.** Promoción interna temporal
- Artículo 80.** Desempeño de funciones de inferior o superior categoría
- Artículo 81.** Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad
- Artículo 82.** Reingreso al servicio activo
- Artículo 83.** Reingreso provisional

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

**Artículo 84.** Derechos sindicales

TÍTULO VII. **SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA**

**Artículo 85.** Derechos y obligaciones

**Artículo 86.** Consulta y participación

**Artículo 87.** Delegados de prevención

**Artículo 88.** Comités de seguridad y salud

**Artículo 89.** Comisión de prevención de riesgos laborales corporativa

**Artículo 90.** Revisiones médicas

TÍTULO VIII. **RÉGIMEN DE EXENCIÓN DE GUARDIAS MÉDICAS FACULTATIVAS**

**Artículo 91.** Exención de guardias médicas facultativas por razón de edad

**Artículo 92.** Módulos de atención continuada para actividad asistencial

**Artículo 93.** Solicitud de realización de módulos de atención continuada por parte de los facultativos que hubieran sido eximidos de su realización en una fecha posterior al 31 de diciembre de 1999

**Artículo 94.** Percepciones económicas

**Artículo 95.** Aplicación

TÍTULO IX. **DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA**

**Artículo 96.** Retribuciones para el personal sujeto al presente Acuerdo

**Artículo 97.** Complemento personal

**Artículo 98.** Antigüedad

**Artículo 99.** Reconocimiento de servicios prestados a la Administración Pública

**Artículo 100.** Pagas extraordinarias y de vacaciones

**Artículo 101.** Complemento retributivo de carácter general

- Artículo 102.** Jornada partida
- Artículo 103.** Complemento de hospitalización
- Artículo 104.** Complemento específico de exclusividad del personal facultativo
- Artículo 105.** Complemento de productividad fija del personal facultativo
- Artículo 106.** Complemento de turnicidad
- Artículo 107.** Complemento de trabajo en domingo y festivos
- Artículo 108.** Complemento de nocturnidad
- Artículo 109.** Complemento de desplazamiento de dispersión geográfica de los Equipos de Atención Primaria
- Artículo 110.** Guardias en las Zonas rurales de las Comarcas sanitarias
- Artículo 111.** Compensación de complementos retributivos por descansos
- Artículo 112.** Complemento de localización
- Artículo 113.** Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total

## **ANEXO**

- 1.** Acuerdo de movilidad
- 2.** Acuerdo de contratación temporal
- 3.** Guardias
- 4.** Atención Primaria
- 5.** Atención a pacientes ajenos al cupo en Atención Primaria
- 6.** Trabajo en condiciones especiales
- 7.** Desarrollo del Decreto de Puestos Funcionales
- 8.** Estatutarización del personal laboral y funcionario
- 9.** Carrera/Desarrollo profesional
- 10.** Creación de plazas
- 11.** Incremento de plantillas
- 12.** Externalización de servicios
- 13.** Autoconcertación
- 14.** Oferta pública de empleo 2008



15. Conciliación de la vida laboral y familiar
16. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y otras normas de incidencia en la regulación de las condiciones de trabajo
17. Líneas de actuación
18. Tutores y Médicos encargados de docencia

## **ANEXO DE RETRIBUCIONES**

**ANEXO I** – Tabla de retribuciones

**ANEXO II** – Antigüedad

**ANEXO III**

1. Complemento específico/exclusividad
2. Guardias
3. Complemento específico de turnicidad
4. Complemento específico de trabajo en domingo y festivos
5. Complemento específico de nocturnidad
6. Grado de dispersión geográfica de los E.A.P.
7. Complemento localización personal no sanitario

## **SITUACIÓN ESPECÍFICA DE LA ENFERMERÍA**

## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en el Ente Público de derecho privado Osakidetza comprendido en su ámbito personal de aplicación.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

1. El presente Acuerdo será de aplicación al personal de Osakidetza que se halle incluido en la siguiente relación:

- a) El personal funcionario de carrera de las organizaciones de servicios de Osakidetza.
- b) El personal estatutario fijo.
- c) El personal con relación de empleo estatutaria o funcionarial de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, en tanto no sean objeto de cobertura ordinaria por los mecanismos de acceso y provisión que establece la Ley de Ordenación Sanitaria de Euskadi.
- d) El personal para la cobertura de sustituciones del personal incluido en los apartados a), b) y c), por el tiempo máximo que dure la situación objeto de nombramiento, conforme a la regulación establecida en los artículos correspondientes.

2. Este Acuerdo será igualmente de aplicación al personal con relación de empleo estatutaria de carácter eventual en las previsiones relativas a las materias que a continuación se enumeran, así como aquellas otras que expresamente se determinen como aplicables a este personal.

- a) Retribuciones y jornada.
- b) Licencias y Permisos, conforme a la regulación contenida en cada uno de los artículos correspondientes.
- c) Seguros de accidentes, vida y responsabilidad civil.
- d) Revisiones médicas.

3. De la misma manera, el presente Acuerdo será de aplicación al personal laboral residente en formación como especialista en Ciencias de la Salud, con la excepción de aquellos aspectos que le resulte de necesaria aplicación conforme al Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula dicha relación laboral especial de residencia.

4. Al personal con relación de empleo estatutaria de carácter eventual para la prestación de servicios de atención continuada le serán de aplicación las previsiones que a continuación se indican, todo ello con carácter transitorio hasta tanto este personal pase a prestar servicios con nombramiento ordinario por conversión de los vigentes contratos de atención continuada:

- a) En materia de retribuciones y prestación de atención continuada se estará a lo dispuesto en sus correspondientes nombramientos.
- b) En materia de licencias y permisos, le serán de aplicación las previsiones contenidas en el presente Acuerdo, conforme a la regulación contenida en cada uno de los artículos correspondientes. En todo caso, a efectos de disfrute, los períodos de tiempo fijados en días se computarán siempre con carácter de días naturales, a contar desde la fecha del hecho causante.
- c) A efectos del disfrute de vacaciones con carácter general, corresponderá un período de 28 días laborales, computándose los sábados como laborales, en aquellos nombramientos de duración de un año, que será retribuido conforme a la media de las retribuciones percibidas por este concepto en los once meses anteriores. En nombramientos de periodo inferior a éste, se procederá a la liquidación que corresponda por este concepto de acuerdo a la aplicación proporcional de este criterio.
- d) Tanto en materia de seguros de accidente, vida y responsabilidad civil, como en materia de revisiones médicas le serán de aplicación las previsiones contenidas en el presente Acuerdo.

5. Quedan expresa y personalmente excluidos de la aplicación del presente Acuerdo:

**a.** Personal APD sanitario local y de cupo y zona.

No obstante estar expresamente excluidos del ámbito personal de aplicación, tanto al personal sanitario local APD como al personal de Cupo y Zona les serán de aplicación las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo con relación a las siguientes materias:

- a) Anticipos.
- b) Adelantos de nómina.
- c) Póliza de Seguro de Accidentes personales, Responsabilidad Civil y Vida.
- d) Indemnización por razón de servicio.
- e) Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.

- f) Jubilación y primas por jubilación voluntaria.
  - g) Licencia por enfermedad o accidentes.
  - h) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
  - i) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
  - j) Licencia por paternidad.
  - k) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.
  - l) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
  - m) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
  - n) Licencia por asuntos particulares, concretada en seis días.
  - ñ) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
  - o) Permiso por asistencia a exámenes.
  - p) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
  - q) Permiso por asuntos propios.
  - r) Licencia por violencia de género.
  - s) Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados después del parto.
  - t) Licencia para cuidar un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.
  - u) Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.
  - v) Vacaciones.
- b.** El personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma adscrito al Ente Público de Derecho Privado Osakidetza, al que le resultará de aplicación su propio Acuerdo regulador de condiciones de trabajo en tanto no se lleve a efecto su integración individual en el régimen estatutario, conforme a lo establecido en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.
  - c.** El personal laboral temporal contratado de acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.
  - d.** El personal laboral fijo de las Organizaciones de servicios de Osakidetza, al que le serán de aplicación las condiciones recogidas en su correspondiente Convenio Colectivo.

6. El personal funcionario de carrera adscrito a los Servicios de Salud Mental Extrahospitalaria, y de Salud Escolar, sujeto a las condiciones de trabajo del Acuerdo de regulación de las condiciones de trabajo del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos podrá solicitar, a partir de la firma del presente Acuerdo, su inclusión en su ámbito personal de aplicación.

## **Anexo 6.- del Decreto 235/2007, de 18 de diciembre. Personal Facultativo Residente en Formación.**

Se acuerda establecer en todas y cada una de las organizaciones de servicios de Osakidetza en las que presten servicios facultativos residentes en formación, un sistema de seguimiento al máximo nivel directivo con los sindicatos firmantes representantes del personal Médico Interno Residente (MIR) para realizar el seguimiento y garantizar el efectivo cumplimiento de, entre otros, los aspectos de docencia y de condiciones de trabajo siguientes:

- a) Seguimiento y efectivo cumplimiento de los distintos programas formativos de cada especialidad.
- b) Inclusión de las horas de formación dentro de la jornada ordinaria y presencia y vigilancia de los tutores en las mismas.
- c) Libranza tras la guardia de presencia física.
- d) Descanso entre jornadas.
- e) Descanso semanal ininterrumpido.
- f) Carácter bimestral de los calendarios de guardias, en las mismas condiciones que el resto de personal.

### **Artículo 3. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.**

El Acuerdo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, con las excepciones de temporalidad y efectividad que en su caso se determinan, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, hasta la entrada en vigor de un nuevo Acuerdo, que en su caso pueda venir a subscribirse. Asimismo, en el caso de que alguna de las disposiciones de este Acuerdo establezca su efectividad a la fecha de entrada en vigor del mismo, deberá entenderse por dicha fecha de efectividad la del día posterior al de su publicación oficial.

El Acuerdo se entenderá expresamente denunciado con una antelación de tres meses de la finalización del mismo.

### **Artículo 4. Carácter e interpretación del Acuerdo.**

El Acuerdo tiene carácter de necesario, completo, e indivisible, con la finalidad de conseguir una regulación unitaria para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y su aplicación será considerada globalmente, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

### **Artículo 5. Interpretación sistemática e integrativa.**

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Acuerdo, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones,

lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

#### **Artículo 6. Condiciones anteriores.**

1. El personal fijo transferido del Insalud conforme a las disposiciones del Real Decreto 1.536/87 de 6 de noviembre, mantendrá exclusivamente a título personal los siguientes derechos sociales:

- a) Plus de Guardería.
- b) Ayudas de estudios, dentro de las consignaciones presupuestarias que a tal efecto se destinen.
- c) La jubilación anticipada para el personal sanitario no facultativo según establece el artículo 151 de la Orden de 26 de abril de 1973 del Ministerio de Trabajo, por el que se aprueba el Estatuto para el personal auxiliar sanitario titulado y auxiliar de clínica de la Seguridad Social, cuya vigencia se mantiene en virtud de la Disposición Derogatoria única, apartado f), de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

2. Por su parte, el personal funcionario de carrera transferido en su día de la Diputación Foral de Bizkaia disfrutará de las condiciones de carácter superior recogidas en el texto de adhesión al Acuerdo de Osakidetza para el año 2000 del personal laboral de los Hospitales de Bermeo, Górliz, Zamudio y Zaldívar, de fecha 13 de febrero de 2001, y que por las especiales características de la negociación anterior a la transferencia se recogían en un único texto tanto para el personal funcionario como laboral de la Diputación Foral.

#### **Artículo 7. Aplicación.**

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

#### **Artículo 8. Conflictividad colectiva.**

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía de diálogo antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas, sin perjuicio de las medidas de consenso que a través de la Comisión Paritaria puedan concretarse en cada momento.

#### **Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.**

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por la representación de Osakidetza y de la Administración y de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo.

Su composición numérica deberá ser acordada en el seno de la citada Comisión.

La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del texto del Acuerdo y su aplicación práctica.
- b) En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria con relación a la cuestión sometida a interpretación, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto colectivo, en el plazo máximo de 15 días se designará el correspondiente mediador o conciliador.  
  
La persona u Organismo encargado de la conciliación y/o mediación serán designados por acuerdo de las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Acuerdo.
- d) Denuncia del incumplimiento del Acuerdo.
- e) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo y aquellas otras que puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones posteriores a su publicación.
- f) Emisión de informes previos con relación a las medidas que repercutan en las condiciones de trabajo, retribuciones y jornada del personal, como consecuencia del establecimiento por Osakidetza de objetivos e indicadores tendentes a mejorar la calidad del servicio y el trato a ofrecer a los usuarios.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de los integrantes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, debiendo concretar de forma precisa y detallada los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes.

El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá determinarse de mutuo acuerdo.

La Comisión Paritaria fijará el sistema de funcionamiento en la primera reunión que se convoque al efecto. La periodicidad de sus reuniones será como mínimo trimestral.

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito respecto a las cuestiones de su competencia por medio de los dos procedimientos siguientes:

- a) Por medio de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo.
- b) A través de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza.

Los acuerdos adoptados serán vinculantes entre las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el Acuerdo, cuya resolución, con carácter general deberá realizarse en el plazo de un mes.

Dependientes de la Comisión Paritaria se podrán crear cuantos grupos de trabajo se estimen convenientes y que afecten a temas coyunturales y concretos, finalizando su actuación con la presentación del correspondiente informe a la citada Comisión.

## **Artículo 10. Foro de Atención Primaria.**

Se constituirá un Foro o Comisión de análisis, participado por los firmantes de este Acuerdo y por organizaciones profesionales y científicas con arraigo en el ámbito de la Atención Primaria. Este Foro se establece con la finalidad de estudiar el estado y situación de la Atención Primaria, y con el objetivo de proponer medidas organizativas encaminadas a mejorar la calidad de la asistencia sanitaria primaria.

Dicha Comisión abordará todos aquellos aspectos que sean de relevancia en la organización de la Atención Primaria, incluyendo, entre otros, los siguientes:

1. Los criterios para la adecuada distribución de la jornada y los tiempos asistenciales para garantizar tanto la docencia y actualización científica de los profesionales, como la prestación de la asistencia sanitaria a la población dentro de los parámetros de calidad asistencial enmarcados en programas de general difusión.
2. Los programas informáticos de gestión (Osabide) proponiendo medidas para su reforma y mejora, conducentes a potenciar su carácter de elemento práctico al servicio de una mayor eficiencia en la atención a los pacientes.
3. Profundizará, asimismo, en medidas para potenciar la relación entre los ámbitos de Atención Primaria y Hospitalaria y en general aquellas líneas estratégicas que favorezcan tal mejora.
4. Expresamente se abordarán los aspectos precisos para favorecer la formación de los médicos rurales.
5. Por último, será objeto de dicha Comisión el análisis de la especial situación que afecta a la Pediatría de Atención Primaria, proponiendo medidas encaminadas a paliar en lo posible los efectos asistenciales de la actual situación de escasez de especialistas en Pediatría.

Esta Comisión deberá quedar constituida antes de la finalización del año en curso y terminará sus trabajos, necesariamente, antes del 1 de julio de 2009.

Los sindicatos firmantes serán previamente consultados respecto de las organizaciones que vayan a ser invitadas a formar parte de este Foro.

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 16 b): El artículo 10, apartado 4, relativo al Foro de Atención Primaria, incluirá así mismo la formación del personal de enfermería del medio rural.*

## **Artículo 11. Comisión de igualdad de oportunidades.**

Se procederá a la constitución entre los firmantes del Acuerdo una Comisión de igualdad de oportunidades que tendrá entre sus objetivos tanto el evitar la existencia de discriminaciones y la falta de igualdad de oportunidades entre los y las trabajadores/as de Osakidetza, impulsando y garantizando medidas concretas y efectivas a este fin, como el realizar el seguimiento de todas las cuestiones y/o problemática de género, lenguaje, etc.



La Comisión de igualdad de oportunidades llevará a cabo los estudios que estime pertinentes, desde la perspectiva de género, referentes a las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector, la organización de los servicios y la oferta de los mismos a los usuarios y usuarias. A dicho efecto, la citada Comisión podrá contar con la colaboración de expertos en el área de igualdad de oportunidades.

En su primera reunión se procederá a la aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la misma.

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 16 h): Se aprobará en el plazo de seis meses un protocolo ante situaciones de acoso en el trabajo en Osakidetza.*

*Apartado 16 i): Se aprobará en el plazo de seis meses un protocolo ante situaciones de discriminación por razón de sexo en Osakidetza.*

*Apartado 16 j): Se formalizará una declaración pública conjunta entre la Dirección de Osakidetza y los sindicatos firmantes a favor de la no agresión a los profesionales del Sistema Público Sanitario.*

## TÍTULO I

### **EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN**

#### **Artículo 12. Euskaldunización y Alfabetización.**

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

En materia de euskaldunización y alfabetización será de aplicación lo dispuesto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de normalización del uso del euskera en Osakidetza.

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

Dependiente de la Mesa Sectorial existirá una comisión para la implantación y ejecución del Plan de Euskera de Osakidetza, cuyo nombre será "Comisión de Euskera de Osakidetza".

#### **Artículo 13. Personal liberado. Retribuciones.**

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

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

**Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

**Apartado 11. Euskaldunización.**

- a) *Realización de dos convocatorias anuales de acreditación de perfiles lingüísticos.*
- b) *Financiación por parte de Osakidetza, en determinadas condiciones, de cursos de euskera a aquellos trabajadores a los que el IVAP no les facilite la matrícula por tener agotado su crédito para el aprendizaje.*
- c) *Incremento en un 30% de la dotación económica para liberaciones de aprendizaje de euskera.*
- d) *Existirá una Comisión de Seguimiento del Plan de Euskera de Osakidetza, integrada por los firmantes del presente Acuerdo, para la evaluación, desarrollo y fomento de su puesta en marcha, y definición en el marco general del mismo del plan de impulso de la utilización del euskera en la relación cotidiana entre los profesionales y los usuarios vasco parlantes. En ese marco, se valorará el establecimiento y el alcance de un sistema para que los trabajadores fijos vasco parlantes que no accedan con éxito al proceso de acreditación de perfiles lingüísticos, obtengan una certificación específica de Osakidetza, sobre la posesión de un nivel suficiente de capacitación para la comunicación oral en euskera, resultando dicha certificación habilitante a efectos de facilitar el acceso a plazas con fecha de preceptividad vencida en los procesos de movilidad que puedan ser convocados.*

TÍTULO II

**DERECHOS SOCIALES**

**Artículo 14. Ropa de trabajo.**

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

**Artículo 15. Anticipos.**

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

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

## **Artículo 16. Adelantos de nómina.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

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

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

El personal sujeto al ámbito de este Acuerdo se encuentra cubierto por la póliza general suscrita en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

Los importes vigentes de las pólizas suscritas son los siguientes:

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

*Muerte:* . . . . . 30.000 euros.

*Invalidez Permanente Absoluta:* . . . . . 30.000 euros.

*Invalidez Permanente Total:* . . . . . 30.000 euros.

*Invalidez Permanente Parcial:* . . . . . Hasta 30.000 euros, según baremo.

2. El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo se encuentra asimismo cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma. La cobertura de esta póliza está limitada a 6.010.121,04 euros, por los daños causados a terceros, con un sublímite de 601.012,10 euros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Administración.

3. Por último, el personal incluido en el ámbito del Acuerdo se encuentra cubierto por una póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, hasta una cobertura total de 30.000 euros.

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

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

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

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

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

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

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

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 16 e): En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de Osakidetza, la totalidad del tiempo dedicado a los mismos será computada como tiempo de trabajo efectivo (artículo 19).*

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

La jubilación del personal estatutario y funcionario a los que les es de aplicación el presente Acuerdo se declarará de oficio a los sesenta y cinco años de edad, pudiendo prolongar voluntariamente su permanencia en dicha situación hasta, como máximo, los setenta años, en los términos establecidos en la normativa vigente.

El personal de Osakidetza tendrá derecho a una prima por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 16 o): Se procederá a incrementar las primas por jubilación voluntaria contempladas en el artículo 20 del Acuerdo, que pasan a ser las siguientes:*

Edad . . . . .	N.º Mensualidades
60 años . . . . .	21 mensualidades
61 años . . . . .	17 mensualidades
62 años . . . . .	13 mensualidades
63 años . . . . .	7 mensualidades
64 años . . . . .	4 mensualidades

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

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización, será equivalente a la media de lo percibido durante los doce meses anteriores de las retribuciones que correspondan conforme a cartelera.

La solicitud deberá ser presentada por el personal tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

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

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

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

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

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

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

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

Apartado 8 b): Compromiso de realizar un estudio actuarial al objeto de facilitar por *parte de Osakidetza las jubilaciones anticipadas, de acuerdo con el desarrollo normativo que en dicha materia de Seguridad Social pueda establecerse.*

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

### **Artículo 22. Servicio de Comedor.**

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

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

### **Artículo 23. Transporte.**

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

### **Artículo 24. Fondo de Acción Social.**

Para 2007 se establece un fondo de 1.202.024,21 euros para Acción Social, que figurará recogido en los Presupuestos del Ente Público Osakidetza, y que se destinará para atender los siguientes conceptos:

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

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

### **Artículo 25. Otras Atenciones Sociales.**

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

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

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

### **Artículo 26. Formación.**

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

Se creará una Comisión compuesta por representantes de Osakidetza y de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo, para la promoción de la formación y reciclaje del personal así como para el estudio de análisis de los criterios de distribución de este fondo.



### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

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

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

## TÍTULO III

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

#### **Artículo 27. Jornada anual ordinaria.**

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

Para los turnos nocturnos, en régimen permanente, las horas efectivas de trabajo anuales serán de mil cuatrocientas cuarenta y siete.

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

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 16 n): Compromiso de estudiar en el plazo de seis meses las diversas situaciones producidas con motivo de jornadas ordinarias que superen la jornada normalizada o en horarios no estandarizados, en lo relativo a la eventual indemnización por manutención o sistema a aplicar.*

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

- Mayores de 55 años: 1,15.

- Mayores de 60 años: *1,25 (Apartado 8 a) del Decreto 106/2008, de 3 de junio): Incremento del factor corrector nocturno del personal mayor de 60 años que trabaja a turnos o en turno fijo de noche, estableciéndolo en 1,25. El mismo factor corrector sería de aplicación a dicho personal respecto del trabajo en domingo y festivos).*

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

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

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

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

3. Con carácter general, salvo para el personal en sistema de turnos rotatorios y a excepción de lo que proceda en el ámbito de Atención Primaria acerca de la prestación de servicios los sábados, la jornada normalizada diaria será de 7 horas.
4. El personal prestará servicios, con carácter general, salvo quienes realicen turnos rotatorios, un máximo de seis sábados al año. En aquellos casos en que algún personal venga realizando un número inferior de sábados, se mantendrá dicha situación siempre que se cumpla la jornada anual establecida.

### ***Decreto 106/2008, de 3 de junio:***

*Apartado 16 k): Se procederá a estudiar y acordar el sistema de cobertura de los servicios a prestar las jornadas de sábado en Atención Primaria, bajo un sistema de organización y retribución específicas, iniciando tal nuevo sistema su puesta en marcha y efectos retributivos no más tarde del 1 de julio de 2008.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio**

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

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

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

9. La jornada ordinaria de trabajo del personal residente en formación será de 1.592 horas anuales de trabajo efectivo en régimen de dedicación a tiempo completo.

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

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

1. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente a los usuarios y usuarias de las Organizaciones sanitarias de Osakidetza, el personal de determinadas categorías o unidades desarrollará una jornada complementaria en la forma que se establezca a través de la programación funcional de la correspondiente Organización de servicios.
2. El número máximo de guardias mensuales que con carácter general se deberán realizar será de tres (3) en el caso de un/una facultativo especialista, con las excepciones derivadas de las necesarias adaptaciones, adecuaciones y oportuna racionalización de los efectivos que componen cada una de las Unidades y de la demanda asistencial de las mismas. De forma voluntaria podrá superarse dicho límite cuando así se lo oferte la Dirección del Hospital y acepte el/la facultativo, siempre que se cumpla la normativa vigente.

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

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

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

4. La jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias. En consecuencia, no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y disposiciones, y su compensación o retribución específica son las que expresamente se fijan en el anexo correspondiente del presente Acuerdo.

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

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

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

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

6. Los servicios de localización se compensarán con un 50% del importe fijado para las guardias de presencia física, con obligación de acudir al centro cuando se fuera requerido.
7. Las guardias médicas localizadas que requieran la presencia del/la facultativo en el Hospital en dos o más ocasiones, así como aquellas otras que impliquen una permanencia de cuatro o más horas en el mismo tendrán, a efectos retributivos, la consideración de guardias de presencia física.
8. Se reconoce la realización de los módulos de guardia para aquellos otros colectivos que los vienen realizando en aquellas Organizaciones en que están así establecidas por considerarse necesarias, en tanto se mantenga la organización del servicio en este sentido. Todo ello sin perjuicio de su actualización en el mismo porcentaje que con carácter general se establezca para los restantes conceptos retributivos de guardias.
9. Guardias del personal facultativo residente en formación.

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

Facultativo R1	55%
Facultativo R2	60%
Facultativo R3	70%

Facultativo R4	80%
Facultativo R5	80%

Estos mismos porcentajes resultarán de aplicación en los años sucesivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007.
- Jornada máxima de 56 horas semanales de promedio en cómputo anual entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.
- A partir del 1 de agosto de 2008, la jornada máxima será de 48 horas semanales en cómputo anual.

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

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

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

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

### **Artículo 30. Jornada y descansos diarios.**

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

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

2. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente. Igualmente, generará este mismo derecho la realización de jornada complementaria mediante la prestación de servicios de atención continuada en la modalidad de presencia física, con una duración igual o superior a 12 horas. En ningún caso dicho descanso podrá tener la consideración de tiempo de trabajo como jornada ordinaria ni como jornada complementaria, no considerándose, por tanto, a efectos del cómputo de la jornada anual de mil quinientas noventa y dos horas.
3. El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el número anterior se reducirá, en los términos que exija la propia causa que lo justifica, en los siguientes supuestos:
  - a) En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del período de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada siguiente.
  - b) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a doce horas, tiempos de trabajo correspondientes a jornada ordinaria y/o jornada complementaria.

4. En los supuestos previstos en el número anterior, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el artículo 32.
5. Respecto del personal residente en formación, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberá mediar como mínimo, un periodo de descanso continuo de 12 horas.

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

### **Artículo 31. Descanso semanal.**

1. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración de veinticuatro horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario de doce horas previsto en el artículo 30.
2. El período de referencia para el cálculo del período de descanso establecido en el número anterior será de dos meses.
3. En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el número anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo siguiente.

### **Artículo 32. Régimen de descansos alternativos.**

1. Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos de descanso diarios establecidos en el presente Acuerdo, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada.
2. La compensación señalada en el número anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de noventa y seis horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a doce horas consecutivas.
3. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios.

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

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



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

#### **Artículo 34. Calendario laboral.**

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

#### **Artículo 35. Carteleras de trabajo.**

1. Las carteleras de trabajo específicas negociadas en cada Unidad tendrán carácter obligatorio bimestral, pudiendo procederse a la modificación de las mismas exclusivamente por necesidades graves, urgentes o imprevisibles, las cuales se pondrán en conocimiento de la representación del personal.
2. Las Organizaciones de servicios de Osakidetza desarrollarán alternativas que permitan una mejora de las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en régimen de turno rotatorio en centros hospitalarios, adecuando los criterios de elaboración de las carteleras de trabajo. A tal efecto y garantizando la adecuada cobertura asistencial, podrán desarrollarse alguno de los siguientes mecanismos:
  - a) Compensación como horas de trabajo efectivo en sustitución de los pluses por trabajo en noches y festivos, estimadas a partir del coste horario de la categoría y de las cuantías establecidas para dichos pluses.
  - b) Liberación de jornadas de trabajo nocturno y/o en festivos, incluidas en la cartelera de trabajo, y computadas como reducción de jornada, con los efectos económicos que se deriven.
  - c) Implantación de mecanismos que favorezcan la libranza en fines de semana, mediante fórmulas alternativas de organización y de contratación.

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

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

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

Dicha compensación se contabilizará mensualmente, pudiendo disfrutarse la misma en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. La elección del momento del disfrute deberá acordarse entre el personal y la Dirección de su Organización de servicios respectiva.

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

### **Artículo 37. Control horario.**

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

### **Artículo 38. Vacaciones.**

1. El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 28 días laborales, computándose los sábados como laborales.
2. Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de Diciembre del mismo año.
3. Las vacaciones no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, en metálico, excepto cuando durante el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo, o sea declarado/a el/la trabajador/a en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o contemplado en su total disfrute el período vacacional.
4. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar, según el número de meses trabajados en lo que lleve de año. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del/la trabajador/a, el referido abono se realizará a sus derechohabientes.
5. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y/o Septiembre. Dentro de los cuatro primeros meses del año, se fijará el calendario de vacaciones y los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada una de las Unidades.

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

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

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

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

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

8. Una vez autorizadas las fechas de vacaciones de un/a trabajador/a, si fueran denegadas por razones consideradas urgentes e ineludibles, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen causado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia por parte del personal en la asunción de dichos gastos.
9. Cuando, por necesidades del servicio, la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente modifique al personal la fecha de disfrute de sus vacaciones ya establecidas en el calendario, deberá compensar a los/as afectados/as con una ampliación de su período vacacional de 2 días laborables.

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

#### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

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

10. En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el personal iniciara una situación de IT el conjunto vacacional quedará interrumpido. El período dejado de disfrutar se iniciará posteriormente previo acuerdo con la Dirección de la Organización de servicios.
11. Las vacaciones se disfrutarán necesariamente dentro del año natural, salvo en el supuesto previsto en el artículo 44.3.
12. Vacaciones del personal residente:
  - a) El personal sanitario en formación como especialistas mediante residencia tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de 28 días laborables, computándose los sábados como laborables.
  - b) El período de disfrute se fijará atendiendo primordialmente al cumplimiento del programa docente y a las necesidades asistenciales del Servicio o Unidad en la que esté realizando sus funciones.

- c) Como principio general el disfrute de las vacaciones se realizará dentro del periodo formativo del contrato en vigor, debiendo asignarse la parte proporcional de vacaciones al año natural que corresponda. El fraccionamiento se producirá a petición del personal residente y previo informe favorable del coordinador o responsable de la Unidad Docente de la Organización de servicios en la que figure adscrito el/la residente. Su concesión o denegación justificada quedará a criterio de la Dirección.

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

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

## TÍTULO IV

### LICENCIAS Y PERMISOS

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

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

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

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

1. El personal incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:
  - a) Licencia por enfermedad o accidente.
  - b) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

- c) Licencia por paternidad.
  - d) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
  - e) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.
  - f) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
  - g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
  - h) Licencia por asuntos particulares.
  - i) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
  - j) Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
  - k) Licencia para el cuidado de un familiar en primer grado por razones de enfermedad muy grave.
2. Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:
- a) Asistencia a exámenes.
  - b) Asistencias a cursos y congresos.
  - c) Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.
  - d) Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
  - e) Permiso por asuntos propios.
  - f) Autorización de colaboración con Organizaciones no Gubernamentales.
  - g) Permiso por reducción de jornada.
  - h) Permiso sin sueldo de un año.
  - i) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
  - j) Permiso para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º grado.
  - k) Permiso por violencia de género.

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

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

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la licencia de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en los artículos siguientes. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración limitada de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre. Dicha licencia podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

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

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o

acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos anteriores, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración de la licencia, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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



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

**2.** Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de cada hijo o hija menor de 12 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad al comienzo o al final de la misma.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

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

Este derecho será extensivo al cónyuge o compañero de la mujer trabajadora.

Asimismo, el personal sanitario femenino tendrá opción a no realizar guardias y noches durante los tres meses anteriores al parto y los tres meses posteriores desde la incorporación tras el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

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

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

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

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

**4.** Los trabajadores de Osakidetza podrán disfrutar de una licencia de un día en caso de alumbramiento de sus descendientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse dentro del período de hospitalización.

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

Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación del Registro Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.
3. No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.
4. Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o por afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el solicitante, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del empleado, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

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

1. La licencia a que tendrá derecho el personal por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:
  - a) Cónyuge, compañero/a o hijo:

Cinco días naturales. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kms. del lugar de residencia del solicitante.
  - b) Familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

Tres días hábiles. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kms. del lugar de residencia del solicitante.
  - c) Familiares dentro del segundo grado, o de grado más lejano siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada:

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

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

En todos los supuestos anteriores de hospitalización o enfermedad grave, se tendrá derecho a una segunda licencia de 2 días naturales, sin la ampliación, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.
2. En los casos de operaciones quirúrgicas que no precisen hospitalización, tanto de cónyuge, compañero, hijo como de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el trabajador dispondrá de una licencia de un día.

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

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

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

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.
2. En todo caso, a los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.
- b) Acompañamiento a parientes minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
- c) Examen o renovación del carné de conducir.
- d) Requerimientos y trámites notariales.
- e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.
- f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

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

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

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

#### **Artículo 50. Licencia por asuntos particulares.**

El personal tendrá derecho, previa solicitud con veinte días naturales de antelación, al disfrute de seis días laborables cada año natural, con un límite máximo de 42 horas. Para los que no alcancen el año de servicio, dicho disfrute será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

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

Además de lo anterior, y con su misma naturaleza, los trabajadores de Osakidetza tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de licencia por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nacerá partir del día siguiente al del cumplimiento del trienio correspondiente.

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

1. El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, al amparo de lo establecido en el Acuerdo, tendrá derecho a disfrutar de la

correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo.

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

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

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

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

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

### **Artículo 54. Permiso por asistencia a exámenes.**

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

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

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

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

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

1. Podrá concederse al personal un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico o de interés para la gestión y administración de los servicios sanitarios, por un máximo anual de 15 días naturales, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de la Organización de servicios a que pertenezca el personal interesado.

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

2. No obstante, y en supuestos excepcionales tales que conlleven prestigio nacional o internacional, presidencia de mesas redondas o congresos y demás eventos o actividades de interés para la Organización de servicios correspondiente, dicho período de quince días naturales podrá ser ampliado a criterio de la Dirección de la Organización de servicios en que el/la solicitante preste su servicio.
3. El permiso, solicitado por iniciativa e interés del/la trabajador/a, podrá ser concedido por la Dirección, teniendo el carácter de permiso retribuido, pero sin derecho al devengo de indemnización alguna, por ningún concepto. Los gastos de inscripción, dietas, viajes y estancia, correrán a cargo del/la solicitante. En aquellos permisos de duración prolongada, se podrá pactar con el/la interesado/a su permanencia en la Administración por un período determinado.
4. De igual modo, y con carácter excepcional, la Dirección de la Organización de servicios correspondiente podrá conceder bolsas de ayuda a participantes como ponentes en Congresos y Reuniones de carácter internacional, nacional de interés general para la Institución, relevancia científica o consideración de actividad formativa relevante.

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

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

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

3. El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto, ni a las cotizaciones que correspondan a Osakidetza.
4. A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

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

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

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

Dicho permiso será retribuido.

### **Artículo 58. Permiso por asuntos propios.**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del artículo 2.1 de este Acuerdo, podrá solicitar la concesión de un permiso por asuntos propios. Este permiso sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso, o reingreso en su caso, en el servicio activo. A estos efectos el personal del apartado d) del artículo 2.1 deberá llevar prestando servicios por un período superior a un año en el puesto que venga desempeñando y dé origen a la petición.
2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

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

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

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

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

El personal fijo de plantilla, así como el personal interino y temporal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo que acredite una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una autorización para participar en programas de ayuda y colaboración con otros países, cuando así sea requerido por alguna Organización No Gubernamental.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## **Artículo 60. Permiso por reducción de jornada.**

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

1. Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será del 50%. Los porcentajes de reducción de jornada distintos del general, se determinarán por libre acuerdo entre la Dirección de la Organización de servicios y el/la solicitante.
2. En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la Organización de servicios correspondiente, y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.
3. La concesión de la reducción de jornada se realizará por un período mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de igual duración. Todo ello sin perjuicio de la terminación con anterioridad al plazo establecido en función de la concurrencia de cuestiones de tipo organizativo que así lo aconsejen, o motivadas por el incumplimiento de las condiciones pactadas.
4. Al objeto de facilitar la aplicación de este permiso se podrá recurrir a la movilidad funcional, de manera que el personal beneficiario pueda cumplir el tiempo efectivo de presencia de su jornada reducida en unidad distinta a la que esté adscrito. En estos supuestos, el personal interesado percibirá las retribuciones correspondientes al destino efectivamente desempeñado.
5. Las condiciones concretas de prestación horaria de la jornada reducida se negociarán con el/la solicitante en cada Organización de servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes a cada supuesto.  
  
Serán objeto de pacto, entre otras, las cuestiones referidas a banda horaria, descansos, vacaciones, festivos y excedentes de jornada, así como las circunstancias que pudieran derivarse como consecuencia de circunstancias excepcionales.
6. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.
7. La concesión de este permiso conllevará la reducción de retribuciones en todos sus conceptos.

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

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

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

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

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

**Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

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

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

El personal que tenga que atender a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

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

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

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

Tendrá el mismo derecho, con la debida reducción proporcional de retribuciones, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

## **Artículo 64. Permiso por violencia de género.**

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con la solicitante en su correspondiente Organización de servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

## TÍTULO V

### **SITUACIONES DEL PERSONAL**

A tenor de lo previsto en el artículo 28 de la Ley 8/97 de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, así como lo dispuesto en el Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas Vascas, y del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, el personal fijo sujeto al presente Acuerdo podrá hallarse en alguna de las situaciones administrativas siguientes, que se pasan a continuación a recoger:

## **Artículo 65. Situaciones.**

1. El régimen general del personal fijo de Osakidetza comprende las siguientes situaciones:
  - a) Servicio activo.
  - b) Servicios especiales.
  - c) Servicios bajo otro régimen jurídico.
  - d) Excedencia por servicios en el sector público.
  - e) Excedencia voluntaria.
  - f) Suspensión de funciones.
  - g) Expectativa de destino.
  - h) Excedencia forzosa.
  - i) Excedencia voluntaria incentivada.

- j) Excedencia para el cuidado de familiares.
  - k) Excedencia por violencia de género.
  - l) Libre designación en Osakidetza.
2. Al personal interino y eventual les serán de aplicación las situaciones de servicio activo, suspensión de funciones y excedencia por cuidado de familiares.

#### **Artículo 66. Servicio activo.**

1. El personal fijo se hallará en servicio activo cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento como tal, así como cuando desempeñe puesto de trabajo de las relaciones de puestos de las Administraciones Públicas abierto al personal funcionario y/o estatutario.
2. El personal que se encuentre en situación de servicio activo gozará de todos los derechos y quedará sometido a todos los deberes inherentes a su condición, y se regirá por las disposiciones del Estatuto Marco y las normas correspondientes al personal dependiente de Osakidetza.
3. Se mantendrán en la situación de servicio activo, con los derechos que en cada caso correspondan, quienes estén en comisión de servicios, disfruten de vacaciones o permisos o se encuentren en situación de incapacidad temporal, así como quienes reciban el encargo temporal de desempeñar funciones correspondientes a otro nombramiento en régimen de promoción interna temporal.
4. Se mantendrán en servicio activo, con las limitaciones de derechos que legalmente correspondan, quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones.

#### **Artículo 67. Servicios Especiales.**

1. Será declarado en situación de servicios especiales el personal fijo de Osakidetza en los siguientes supuestos:
  - a) Cuando adquiera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o supranacionales.
  - b) Cuando sea autorizado para realizar misiones por períodos superiores a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación nacionales o internacionales.
  - c) Cuando sea designado miembro del Gobierno Vasco o del Estado o de los Órganos de Gobierno de otras Comunidades Autónomas o de las Diputaciones Forales, o alto cargo de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por personal funcionario.
  - d) Cuando sea elegido por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
  - e) Cuando sea elegido por el Parlamento Europeo para formar parte de órganos cuya elección corresponda al mismo.

- f) Cuando acceda a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales, o a la de diputado del Parlamento Europeo.
  - g) Cuando acceda a la condición de miembro del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales de los Territorios Históricos o de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas salvo en aquellos casos en que, no concurriendo incompatibilidad, opte por permanecer en situación de servicio activo.
  - h) Cuando desempeñe cargo electo retribuido y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.
  - i) Cuando desempeñe puestos reservados a personal eventual.
  - j) Cuando sea nombrado para cualquier cargo de carácter político que sea incompatible con el ejercicio de la función pública.
  - k) Cuando esté adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Ararteko o del Defensor del Pueblo, o destinado al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.
  - l) Cuando adquiera la condición de miembro del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.
  - m) Cuando sea nombrado miembro de los órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial.
  - n) Cuando sea designado para ocupar puesto de libre designación dentro de la Administración Pública Vasca, o en el Ente Público Osakidetza, así como cuando sea designado para cargo directivo en este último.
  - o) En cualesquiera otros supuestos en que así se determine mediante ley del Parlamento Vasco.
2. Asimismo se declarará en situación de servicios especiales al personal cuando acceda a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia o a puesto directivo de las Organizaciones Internacionales, de las Administraciones Públicas, de los Servicios de Salud o de instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.
  3. También será declarado en situación de servicios especiales el personal que sea autorizado, por períodos superiores a seis meses, para prestar servicios o colaborar con organizaciones no gubernamentales que desarrollen programas de cooperación, o para cumplir misiones en programas de cooperación nacional o internacional. Este personal tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y a la reserva de la plaza de origen.
  4. La situación de servicios especiales será declarada de oficio cuando el supuesto que origine el pase a la situación se produzca dentro de la misma Administración o Entidad Pública. En los demás casos se declarará a instancia del personal interesado previa acreditación.

5. Quien se encuentre en la situación de servicios especiales tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera, en su caso, al percibo de trienios y a la reserva de la plaza de origen.
6. El personal en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñe y no las que le correspondan en su puesto de origen. Excepcionalmente, y cuando las retribuciones por los trienios que tuviese reconocidos no pudieran por causa legal ser percibidas con cargo a los correspondientes presupuestos, deberán ser retribuidos en tal concepto por el Departamento en el que desempeñaba su último puesto de trabajo en situación de servicio activo.

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

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

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

## **Artículo 68. Servicio bajo otro régimen jurídico.**

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 70. Excedencia voluntaria.**

1. La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado/a, según las reglas siguientes:
  - a) Podrá concederse la excedencia voluntaria al personal cuando lo solicite por interés particular.

Para obtener el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores.

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

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

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no tendrán en ningún caso reserva de puesto de trabajo ni devengarán retribuciones. Asimismo, no les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

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

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

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no tendrán en ningún caso reserva de puesto de trabajo ni devengarán retribuciones. Asimismo, no les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

## **Artículo 71. Suspensión de funciones.**

1. El personal declarado en la situación de suspensión firme quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición.
2. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.
3. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria.

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

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

4. El personal declarado en la situación de suspensión firme de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública, ni en los Organismos Públicos o en las Entidades de Derecho Público sujetas a Derecho Privado o Fundaciones Sanitarias, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.
5. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.



## **Artículo 72. Expectativa de destino.**

1. El personal fijo afectado por un proceso de reasignación de efectivos que no haya obtenido puesto en las dos primeras fases será declarado en la situación de expectativa de destino.
2. El personal fijo en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que le corresponda y el 50 por ciento del complemento específico del puesto que desempeñaba al pasar a esta situación.
3. Dicho personal vendrá obligado a:
  - a) Aceptar los destinos en puestos de características similares al que desempeñaba que se le ofrezcan en el Territorio Histórico donde estaba destinado.
  - b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, escala o categoría, situados en el Territorio Histórico donde estaba destinado.
  - c) Participar en los cursos de capacitación a que se le convoque.
4. La adscripción del personal en expectativa de destino se efectuará en los términos del artículo 54 bis) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
5. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.
6. A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.

## **Artículo 73. Excedencia forzosa.**

1. El personal fijo pasará a la situación de excedencia forzosa en las siguientes circunstancias:
  - a) Cuando, suprimido el puesto de trabajo que ocupa el personal fijo o revocada la comisión de servicios que desempeña, no sea posible concederle otro destino.
  - b) Cuando proceda de una situación administrativa que conlleve derecho de reserva de puesto y no sea posible concederle un destino.
  - c) Cuando, cumplido el período de suspensión de funciones, el personal fijo solicite el reingreso y no lo pueda obtener por falta de vacante, y
  - d) Cuando proceda de la situación de expectativa de destino por transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones determinadas para la situación de expectativa de destino.
2. El personal en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y el período de permanencia en tal situación será computable a efectos de trienios, derechos pasivos y consolidación del grado personal.

3. El personal en situación de excedencia forzosa vendrá obligado a participar en todos los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su cuerpo o escala o categoría y en los cursos de capacitación que se le ofrezcan.
4. En todo caso, Osakidetza dispondrá el reingreso obligatorio al servicio activo en el momento en que exista vacante dotada presupuestariamente y el personal vendrá obligado a aceptar el destino que se le señale siempre que sea en puestos propios de su cuerpo o escala y cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.
5. El personal que incumpla las obligaciones a que se refiere este artículo o no se reincorpore al servicio activo en el plazo de treinta días, cuando Osakidetza así lo hubiera dispuesto con carácter obligatorio, será declarado, de oficio, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

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

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

#### **Artículo 74. Excedencia voluntaria incentivada.**

1. El personal fijo afectado por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentre en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 54 bis de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, podrá ser declarado, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.
2. Igualmente, quien se encuentre en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de programas de racionalización de recursos humanos tendrá derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.
3. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional, estatutaria o contractual sea ésta de naturaleza laboral o administrativa.
4. Concluido el plazo señalado, si no solicita el reingreso, pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer

en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El

puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

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

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

### **Artículo 76. Excedencia por violencia de género.**

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

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

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

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

### **Artículo 77. Libre designación en Osakidetza.**

El personal fijo con plaza en propiedad en Osakidetza, que sea designado para ocupar puesto de libre designación dentro del Ente Público, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

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

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

La autorización podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha de nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial, sin perjuicio de que dicha situación pueda finalizar con anterioridad como consecuencia de la extinción de su relación de empleo.

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

### **Artículo 79. Promoción interna temporal.**

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

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

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

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

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

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

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

En dicha situación:

- Conservará los derechos de su puesto de trabajo originario y su reingreso automático al terminar la situación.
- Computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad dentro de la categoría originaria de procedencia.
- Cuando el/la designado/a para dicha situación preste servicios por una duración superior a tres meses, y sean funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones de la función desempeñada. Si las funciones fueran de inferior categoría mantendrá las retribuciones del puesto de procedencia.

- La duración de esta situación será de un año, sin perjuicio de que pueda ser excepcionalmente prorrogada, mediante resolución motivada.

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

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

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

### **Artículo 82. Reingreso al servicio activo.**

1. Con carácter general, el reingreso al servicio activo será posible a través de los procedimientos de movilidad voluntaria que se convoquen.
2. Cuando las circunstancias que concurren así lo aconsejen, a criterio de cada Organización de servicios de destino, se podrá facilitar al/la profesional reincorporado al servicio activo la realización de un programa específico de formación complementaria o de actualización de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer adecuadamente su profesión o desarrollar las actividades y funciones derivadas de su nombramiento. El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos del interesado/a.
3. El reingreso al servicio activo también procederá con ocasión de vacante y carácter provisional, conforme a los criterios que se recogen en el artículo siguiente. En todo caso, la plaza desempeñada con carácter provisional será incluida en la primera convocatoria para la movilidad voluntaria que se efectúe.

### **Artículo 83. Reingreso provisional.**

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

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

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

2. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior en el plazo fijado, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.
3. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la interino/a cuya incorporación se haya producido en último lugar en el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.
4. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.
5. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la interino/a cuya incorporación se haya producido en último lugar en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.
6. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en las dos Áreas Sanitarias restantes, siempre y cuando el/la interesado/a lo haya solicitado así.
7. Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la trabajador/a interino cuya incorporación se haya producido en último lugar en las dos Áreas Sanitarias restantes, siempre y cuando lo haya solicitado así.

## TÍTULO VI

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

#### **Artículo 84. Derechos Sindicales.**

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

1. Osakidetza dotará de un local apropiado para su uso de las Secciones Sindicales de las Centrales firmantes del presente Acuerdo en cada uno de los centros de trabajo con un número de plantilla superior a 250 trabajadores/as.
2. El tratamiento de cualquiera otras peticiones formuladas en materia de Derechos Sindicales será competencia de la Comisión Paritaria creada en el presente Acuerdo.

## TÍTULO VII

### **SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA**

#### **Artículo 85. Derechos y obligaciones.**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.  
  
Este derecho presupone la existencia del deber que Osakidetza ha adquirido al objeto de conseguir la protección citada.
2. El derecho a la información, consulta, participación, formación en materia preventiva, vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
3. Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.



## **Artículo 86. Consulta y participación.**

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

## **Artículo 87. Delegados de prevención.**

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

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

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

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

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

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 16 q): En el marco del proceso de acreditación OHSAS del sistema corporativo de Osakidetza de Salud Laboral, y teniendo en cuenta el incremento de actividad que a tal fin se requerirá a los delegados de prevención, se adaptará el tiempo necesario de crédito horario que por tal motivo deban dedicar los delegados de prevención de los sindicatos firmantes del presente acuerdo.*

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

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

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

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

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

## **Artículo 90. Revisiones médicas.**

Se procederá a realizar reconocimientos médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo, de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1. Reconocimiento previo o de ingreso y de reingreso de excedencias: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión o reingreso del personal al servicio de Osakidetza.
2. Reconocimiento periódico específico en función del riesgo: Se practicará a todo el personal, en función de los riesgos inherentes a su puesto, con la periodicidad que la legislación aplicable establezca al efecto.

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

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

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

## TÍTULO VIII

### **RÉGIMEN DE EXENCIÓN DE GUARDIAS MÉDICAS FACULTATIVAS**

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

1. Ámbito de aplicación:

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

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

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

3. Solicitudes de renuncia:

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

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

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

- 3.4. En el caso de que dicha solicitud sea denegada, será remitida con su motivación correspondiente a la Dirección de Asistencia Sanitaria de la Organización central de Osakidetza, para su informe y traslado a la Comisión Paritaria. La Dirección-Gerencia correspondiente, con los informes anteriormente citados, dictará la oportuna resolución, que deberá ser motivada en el caso de que sea denegatoria.

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

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

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

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

Los/as Directores-Gerentes de los Hospitales, a propuesta de la Dirección Médica, y previa valoración por parte de las Unidades o Servicios de la necesidad asistencial que así

lo justifique, pactarán con los/las facultativos que resulten exentos de la realización de guardias por razón de la edad módulos de atención continuada de 4 horas de duración. El contenido de dichos módulos deberá referirse a la actividad ordinaria asistencial, teniéndose en cuenta para ello tanto las necesidades asistenciales como la actividad previa que venía desarrollando cada Servicio o Unidad. Serán en todo caso, objeto de un tratamiento específico las siguientes unidades: Cuidados intensivos, Coronaria, Neonatal, Reanimación, URPA, Urgencias y Hemodiálisis.

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

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

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

La realización de estos módulos de atención continuada no eximirá a los/as facultativos de realizar su actividad ordinaria al día siguiente. Asimismo su realización, en sustitución de la prestación de servicios en guardias de presencia física, no se computará dentro de la jornada anual ordinaria establecida en el artículo 27, si bien dicho horario complementario derivado de la exención de guardias tendrá carácter de jornada ordinaria a los efectos previstos en los máximos establecidos en la legislación general.

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

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

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

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

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

La participación de este personal en la realización de Módulos de Atención Continuada se realizará en todo caso con arreglo a las mismas condiciones establecidas en el artículo 92.

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

#### **Artículo 94. Percepciones económicas.**

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

#### **Artículo 95. Aplicación.**

El desarrollo del contenido de lo dispuesto en el presente Título VIII resultará condicionado en cualquier caso a la existencia de los recursos humanos necesarios que garanticen la atención continuada que deben prestar las distintas unidades o servicios asistenciales.

### TÍTULO IX

## **DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA**

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

1. En el Anexo I del presente Acuerdo se establecen las categorías y la tabla retributiva de las mismas, que serán de aplicación íntegra con efectos al 1 de enero de 2007 y cuyos valores económicos han sido fijados por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi y ratificados por el Acuerdo del Consejo de de Gobierno, de fecha 23 de enero de 2007.
2. La aplicación de la Tabla retributiva tendrá como condición inexcusable el cumplimiento de la jornada anual determinada y demás condiciones establecidas en el presente Acuerdo.
3. Las retribuciones previstas en el presente Título se aplicarán en función de la relación de empleo del personal sujeto al presente Acuerdo y conforme a lo establecido en el Capítulo III del Título III de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

#### **Artículo 97. Complemento Personal.**

El Complemento Personal se incrementará para 2007 en un 2,5%, a excepción de aquellos complementos personales que se deriven de cambio de nivel o de categoría.

Al personal médico de Equipo de Atención Primaria que viniera percibiendo Complemento Personal generado como consecuencia de la entrada en vigor del sistema retributivo establecido en el Decreto 201/1989, de 19 de septiembre y en la Orden de 19 de septiembre de 1989, se le revalorizará dicho complemento en el incremento señalado en el párrafo anterior.

Así mismo, el personal médico de Equipo de Atención Primaria, que por aplicación de la creación de empleo derivada del Acuerdo del año 2000 vio minoradas sus retribuciones como consecuencia de la redistribución de Tarjetas Individuales Sanitarias, seguirá percibiendo en su caso el complemento personal que por tal motivo tuviera reconocido, con el incremento fijado en el párrafo primero de este artículo.

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

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

Estos complementos personales vendrán a garantizar la retribución total por Tarjetas Individuales Sanitarias adscritas considerada en cada caso, siendo la correspondiente al mes de diciembre de 1999 respecto del complemento señalado en el párrafo dos, y por lo que respecta a los complementos referidos en los párrafos tres y cuatro la del mes inmediatamente anterior a la redistribución de Tarjetas.

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

El complemento regulado en el presente artículo se mantendrá en los términos expresados, a título personal, mientras el/la interesado/a permanezca en el puesto de trabajo que haya dado origen al mismo.

Las previsiones anteriores mantendrán su vigencia hasta la puesta en marcha del nuevo sistema de retribución del personal facultativo de Atención Primaria, contemplado en el apartado tercero del Anexo al presente Acuerdo.

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 16 l): La referencia contenida en el artículo 97 del Acuerdo sobre el reconocimiento de un complemento personal al personal médico de atención primaria como consecuencia de procesos de creación de empleo que puedan conllevar redistribución de cupos, se entenderá extendida así mismo al Personal de Enfermería de cupo y zona y APD que se encuentre en la referida situación.*

### **Artículo 98. Antigüedad.**

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

**Grupo A:** Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

**Grupo B:** Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

**Grupo C:** Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

**Grupo D:** Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

**Grupo E:** Certificado de Escolaridad.

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

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

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

Los trienios de valor superior a los contemplados en el Acuerdo mantendrán sus cuantías hasta que su valor coincida con el valor de los trienios establecidos en el Acuerdo.

#### **Apartado 8, 2º párrafo del Anexo al Acuerdo (Decreto 235/2007, de 18 de diciembre):**

Asimismo, Osakidetza adquiere el compromiso de afrontar de oficio el correspondiente abono de la antigüedad del personal no fijo desde el 14 de mayo de 2007.

#### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 9. Antigüedad:*

*Establecimiento de un complemento personal al objeto de evitar la merma económica derivada de la aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo que establece la percepción de la antigüedad en función de la categoría ostentada en el momento del perfeccionamiento de los respectivos trienios.*

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

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

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

Se considerarán servicios efectivos del personal incluido en el párrafo anterior, a aquéllos prestados en las distintas esferas de la Administración Pública, tanto en calidad de

funcionario/a de empleo, estatutario/a de la misma condición, así como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, siempre que se hayan formalizado con la Administración Pública.

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

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

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

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

a) Pagas extraordinarias.

El personal sujeto al presente Acuerdo percibirá dos pagas extraordinarias anuales, en función de la normativa aplicable conforme a su relación jurídica.

La efectividad de las mismas será incluida en los recibos normales de haberes de los meses de Junio y Diciembre, siendo la cuantía proporcional al tiempo de permanencia del/la trabajador/a en cada semestre natural.

b) Paga de vacaciones.

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

- Antigüedad-Trienios.

- El complemento de atención continuada/Guardias.

- El complemento de nocturnidad.

- El complemento de trabajo en domingos y festivos.

- El complemento de hospitalización.

- El complemento específico de exclusividad del personal facultativo.

- El complemento de jornada partida.

- El complemento de turnicidad.

- El complemento personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.

- Ayuda familiar conforme a la legalidad vigente.

- El complemento de localización.

- Complemento de carrera profesional.

- Complemento de productividad fija.



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

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

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, los facultativos de medicina de familia y pediatría integrados en Equipos de Atención Primaria, tendrán garantizada la percepción de la retribución determinada en el Anexo I del Anexo de Retribuciones de este Acuerdo para el personal facultativo. Hasta la llegada de dicho momento, el mencionado personal de Atención Primaria mantendrá la percepción de un complemento de productividad de acuerdo con la fórmula de cálculo de los coeficientes TIS para Equipos de Atención Primaria, establecida en el artículo 94 del Anexo al Decreto 57/2005, de 15 de marzo, en el que se contenía el anterior Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo de Osakidetza.

### **Artículo 102. Jornada Partida.**

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

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

### **Artículo 103. Complemento de hospitalización.**

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

El personal que preste servicios en Centros hospitalarios y que a 31 de diciembre de 2007 lo tuviera reconocido en un porcentaje inferior al establecido, pasará a percibirlo en su totalidad a partir del día 1 de enero de 2008.

La percepción de este complemento por el personal de Consultas Externas y Atención Extrahospitalaria dependiente de hospital, conllevará su disponibilidad para la prestación de sus servicios en plantas de hospitalización. Su percepción, y por tanto, tal disponibilidad, tendrán carácter voluntario.

### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 16 m): Se acuerda suprimir el requisito del tercer párrafo del artículo 103, relativo al complemento de hospitalización.*

#### **Artículo 104. Complemento Específico de exclusividad del personal facultativo.**

Los importes en concepto de Complemento Específico para 2007 son los especificados en el Anexo III-1 del Anexo de Retribuciones.

A partir del 1 de enero de 2008, se sustituirá el Complemento Específico de Exclusividad por un Complemento de Productividad Fija de la misma cuantía anual.

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

Se dispone la extensión a la totalidad del personal facultativo (excepto personal de cupo y APD), en tres plazos, del importe correspondiente al actual complemento de exclusividad. Por lo tanto, los facultativos que a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo tengan reconocida la compatibilidad y no sean retribuidos con este complemento, percibirán, en concepto de Complemento de Productividad Fija, las siguientes cantidades en las fechas que se señalan:

Con efecto 1 de enero de 2007 el 33% de su importe total.

Con efecto 1 de enero de 2008 el 66% del complemento citado

Con efecto 1 de enero de 2009 el 100% de dicho complemento.

Para el cálculo del importe de dicho complemento, se tomará como referencia el importe total que en concepto de complemento específico de exclusividad pudiera corresponder cada año al personal facultativo en aplicación de los incrementos y régimen retributivo que se determinen. Su abono se efectuará en 12 mensualidades.

#### **Artículo 106. Complemento de Turnicidad.**

El personal que preste sus servicios en régimen de turno rotatorio percibirá el Complemento de Turnicidad fijado en el Anexo III.3 del Anexo de Retribuciones.

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

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

El personal que deba prestar servicios en domingos y festivos dentro de su jornada ordinaria percibirá los importes fijados en el Anexo III.4 del Anexo de Retribuciones. A estos efectos se considerará "Domingo" o "Festivo" el período de 24 horas (3 turnos) coincidente básicamente con el día de que se trate.

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

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

#### **Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Apartado 8 c): Los servicios prestados las noches de los días 24 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de los valores establecidos en concepto de nocturnidad y festivos.*

### **Artículo 108. Complemento de nocturnidad.**

Las horas nocturnas realizadas por el personal sanitario y no sanitario (a excepción de las jornadas consideradas como guardias, o servicios de localización), se retribuirán con arreglo a los importes establecidos en el Anexo III.5 del Anexo de Retribuciones.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente. A tal efecto, la aplicación del índice corrector contemplado en el artículo 27, así como el abono del presente complemento, se efectuará siempre que el turno de trabajo contemple horas incluidas entre las 22 horas y las 6 horas.

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

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

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

El personal médico y ATS/DUE de los Equipos de Atención Primaria percibirá como compensación de los gastos ocasionados por los desplazamientos que deba realizar por motivo de su trabajo, el complemento de desplazamiento de dispersión geográfica en las cuantías establecidas en el Anexo III.6 del Anexo de Retribuciones.

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

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

$$\text{Valor A} = \frac{\text{N.º núcleos de la Zona de Salud}}{\text{N.º de facultativos de la Zona (incluye Pediatras)}}$$

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

0,3 (si la cabecera tiene más de 3.000 habitantes).

0,5 (si la cabecera es menor de 3.000 habitantes)

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

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

Este complemento tiene cuatro niveles:

G-1: Zona con núcleo de población.

G-2: Coeficiente menor de 2,2.

G-3: Coeficiente mayor o igual a 2,2 - menor o igual a 3.

G-4: Coeficiente mayor a 3.

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

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

Desde el 1 de enero de 2007 hasta la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, las guardias en las zonas rurales de la Comarcas de Atención Primaria se retribuirán como guardias localizadas según los importes del Anexo III.2 del Anexo de Retribuciones. Una vez se encuentre vigente este Acuerdo, las citadas guardias rurales se retribuirán como guardias de presencia física, en las mismas cuantías y condiciones que las hospitalarias, salvo en lo que hace referencia a la libranza.

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

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

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

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

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

Valor hora 2007 = Valor tabla anexo I + complemento específico (en su caso) dividido entre 1592 horas.

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

### **Artículo 112. Complemento de localización.**

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

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

Su abono se realizará en 12 mensualidades.

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

Están excluidos en las retribuciones anuales contenidas en el Anexo I del Anexo de Retribuciones los siguientes conceptos:

- a) Antigüedad-Trienios.
- b) El Complemento de atención continuada/Guardias.
- c) El Complemento de Nocturnidad.
- d) El Complemento de Trabajo en Domingos y Festivos.
- e) Las Horas Extraordinarias.
- f) El Complemento de Hospitalización.
- g) El Complemento Específico de Exclusividad del Personal Facultativo.
- h) El Complemento de Jornada Partida.
- i) El Complemento de Turnicidad.
- j) El Complemento Personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.
- k) Ayuda familiar conforme a la legalidad vigente.
- l) El Complemento de Localización.
- m) Cualquier complemento de productividad fija o variable.
- n) Complemento de carrera.

## **ANEXO**

### **1.-ACUERDO DE MOVILIDAD**

A lo largo del año 2007 se procederá a la renegociación del Acuerdo de Movilidad y de contratación temporal.

#### ***Apartado 1 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:***

*A) Negociación y suscripción en un plazo de seis meses desde la firma del presente Acuerdo de un nuevo pacto sobre Movilidad que contemple los siguientes aspectos:*

- 1) Actualización del Acuerdo de movilidad del año 2000, respecto de las distintas modalidades de movilidad.*
- 2) Incorporación de nuevos procesos de movilidad tales como la movilidad interna en ámbitos hospitalarios o la movilidad forzosa, estableciendo en ambos casos criterios generales de aplicación en el conjunto de las organizaciones de servicios de Osakidetza.*
- 3) En este ámbito, existirá una Comisión Corporativa de Traslados por Motivos de Salud de Osakidetza, integrada por la Administración y por representantes del personal, designados por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, siendo las funciones de dicha Comisión el análisis de las solicitudes de adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud que no puedan ser resueltas dentro de cada organización de servicios, así como el examen y resolución de aquellos supuestos que conlleven una consolidación del traslado por motivos de salud.*
- 4) Establecimiento de un procedimiento ágil de movilidad definitiva entre organizaciones de servicios, que permita la convocatoria anual de dos concursos de traslados.*
- 5) Reserva de un porcentaje del 10% de puestos funcionales de Aux. Administración y At. Usuario para su cobertura por Auxiliares de Enfermería mediante el oportuno proceso de movilidad interno con acreditación previa de su aptitud, además de por personal de la categoría Auxiliar Administrativo.*

*B) Actualización de los procedimientos de promoción profesional sustentados en la Comisión de Servicios y la Promoción Interna.*

### **2.- ACUERDO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL**

A lo largo del año 2007 se procederá a la renegociación del Acuerdo de Movilidad y de contratación temporal.

Se mantiene como parte integrante del presente Acuerdo de condiciones de trabajo, el Acuerdo de 26 de enero de 2004, del Consejo de Administración del Ente Público

Osakidetza, sobre regulación del sistema de listas para la incorporación del personal no fijo en las Organizaciones de Servicios Sanitarios del Ente.

Se acuerda la creación de una Comisión de seguimiento compuesta por representantes de Osakidetza y Administración y los sindicatos firmantes, que además desarrollará medidas que mejoren la calidad de la contratación, tales como:

- a) Primaria-UTE-Emergencias: los nombramientos de sustitución, con carácter general, serán por la jornada del titular.

Esta misma medida se aplicará al resto de las Organizaciones de servicios. Así mismo se analizarán, para su implantación, fórmulas de contratación que faciliten la permanencia continuada y favorezcan la fidelización dentro de la mejora de la prestación sanitaria.

- b) Especializada: Con el fin de mejorar la práctica habitual de contratación por días sueltos, etc., en base al análisis de los datos históricos de necesidades de cobertura, se impulsará la contratación temporal por períodos de 3, 6, 9, 12 u otros que se consideren necesarios.

### **Apartado 3 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Negociación de un nuevo Acuerdo de contratación temporal al objeto de establecer y actualizar los criterios de contratación temporal y de elaboración de listas a dicho objeto, una vez finalizada la Oferta Pública de Empleo del año 2006.*

*Compromiso de mejora de la calidad (duración) de la contratación de personal, a partir de un estudio a realizar después del mes de octubre de 2008, a la vista de la contratación desarrollada, con las propuestas de mejora de la misma a formular de forma consensuada tras la realización del referido estudio. Se establecerá un sistema conjunto de seguimiento y revisión de las medidas planteadas por la Comisión Paritaria del presente Acuerdo.*

### **3.- GUARDIAS**

Se acuerda alcanzar en tres períodos durante la vigencia del presente Acuerdo el objetivo de retribuir la hora de guardia médica conforme al valor, según el cronograma que se expone a continuación y de conformidad al siguiente cálculo:

Dividir la correspondiente Tabla Retributiva (Anexo I-Facultativo) más el Complemento de Hospitalización, entre el número de horas de la jornada ordinaria anual (actualmente: Sueldo base + C. Destino + C. Específico de Puesto + C Hospitalización/1. 592=23,20 euros)

El incremento respecto del valor actualmente retribuido en 2007 a la fecha de suscribir el presente Acuerdo se repartirá en tres períodos a razón de 50%, 25% y 25% respectivamente, alcanzándose las siguientes cantidades:

## GUARDIA DE PRESENCIA FÍSICA VALOR HORA

Fecha	LABORABLE	FESTIVA
01-01-2007	20,59 euros	22,65 euros
01-01-2008	21,89 euros	24,08 euros
01-01-2009	23,20 euros	25,52 euros

Las guardias localizadas se retribuirán al 50% del precio de las de presencia física, siendo sus cuantías las siguientes:

## GUARDIA LOCALIZADA VALOR HORA

Fecha	LABORABLE	FESTIVA
01-01-2007	10,30 euros	11,33 euros
01-01-2008	10,95 euros	12,04 euros
01-01-2009	11,60 euros	12,76 euros

Finalmente, se adquiere el compromiso de analizar la figura del jefe de guardia, de sus funciones y de su retribución.

### **Apartado 12. “Guardias (Atención Continuada)” del Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Pago de las guardias a valor hora (anexo I + Complemento de hospitalización; dividido entre las horas de la jornada anual ordinaria), en un periodo de tres años (2007-2009), a todas las categorías que presten servicios asistenciales de atención continuada, incluyéndose las guardias en las zonas rurales de las comarcas sanitarias.*

## 4.- ATENCIÓN PRIMARIA

### a) **Modificación del régimen de TIS y composición de Cupos.**

En todos los casos se mantendrá el cupo médico a efectos asistenciales, y retributivos cuando proceda, tanto en Medicina de Familia como en Pediatría de AP.

Para el 31-12-2009, se establece la garantía de que ningún cupo de Medicina de Familia sobrepasará las 1.500 TIS. Se fija, como paso intermedio para el 01-07-2008, la garantía de que los cupos de Medicina de Familia no sobrepasarán las 1.650 TIS.

Se establece como objetivo de cupo máximo en Pediatría, a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, el de 1.000 TIS. El horizonte por cupo médico para Pediatría de Atención Primaria, exclusivamente a efectos retributivos, alcanzará a fecha 31-12-2009 la cantidad de 800 TIS.



Se procederá a la creación de las plazas necesarias para alcanzar los referidos cupos máximos a lo largo del trienio 2007-2009, de vigencia del presente Acuerdo.

Las garantías y objetivos que se pactan, comprenden el número de TIS / Cupo mencionado y, por otra parte, que dicho cupo máximo no sobrepase un límite de "peso asistencial". Este "peso asistencial" se determinará ponderando la estructura demográfica de cada cupo médico y comparándola con el estándar. Es decir, se garantiza que los cupos asistenciales asignados a cada médico tenderán a ajustarse a la estructura demográfica estándar de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV), reconociéndose, en cualquier caso, los excesos que sobrepasen la media anteriormente citada.

Para objetivar el antedicho "peso asistencial" se establece una unidad de medida denominada "Unidad Relativa de Carga de Trabajo" (URCT). Se fija como objetivo el equilibrar el número de URCT de cada cupo médico, estableciéndose una remuneración adicional de 2 euros por cada URCT que exceda de los topes máximos establecidos conforme al cuadro adjunto.

Se establecerá el estándar demográfico de la CAV, asignándose unos índices de ponderación en función de la edad conforme a la información facilitada por el Eustat, lo que proporcionará el número de unidades relativas de carga de trabajo (URCT) que corresponde a cada cupo de población. Dichos criterios de ponderación serán revisados cada dos años, tomando a dicho efecto como referencia, los datos demográficos de la CAV, hechos públicos por el Eustat, conforme aparece en cuadro adjunto.

## **b) Retribuciones en Atención Primaria.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 101 del presente Acuerdo, a partir de la entrada en vigor del mismo, se garantiza a los Médicos de Familia y Pediatras de Atención Primaria la retribución equivalente a la fijada para los facultativos en el Anexo I de este Acuerdo de Condiciones de Trabajo, con independencia del cupo asignado, (no se incluyen en esa cuantía garantizada los conceptos salariales no incluidos en el anexo I, pero que, por sus circunstancias personales o de puesto, se venían percibiendo: Antigüedad, dispersión geográfica, exclusiva, etc...)

Para ello, se sustituirá la retribución por TIS del cupo asignado a cada médico por el pago del Complemento Retributivo de Carácter General (CRCG), actual complemento específico de puesto.

Quienes, en el momento de la puesta en práctica de este nuevo sistema de retribución, vinieran cobrando por TIS, más por complementos personales derivados de las diferentes adecuaciones de éstas, si los hubiere, una cantidad superior a la que corresponde al complemento específico de puesto (CRCG), percibirán un Complemento Personal por la diferencia.

Dicho complemento personal será reconocido ad personam y se mantendrá incluso en supuestos de movilidad. Sólo podrá ser absorbido transitoriamente por el exceso

de URCT o TIS que corresponda retribuir en cumplimiento de las garantías máximas de cupo pactadas. La parte absorbida del citado complemento, se restaurará en la medida en que disminuya o desaparezca el exceso que motivó su absorción.

## Médicos de Familia.

A partir del 1 de julio de 2008, en lo que respecta a los Médicos de Familia, se acuerda el pago a razón de 2 euros por unidad, en el supuesto de superar el saldo medio de URCT correspondiente a 1.650 TIS, o, en su caso, a 1.500 TIS, a partir del 31 de diciembre de 2009.

A efectos de garantizar la máxima claridad interpretativa en el apartado de la remuneración del exceso de cupo, se precisan a continuación las tres posibilidades existentes:

1. Si existe exceso de URCT sin exceso paralelo de TIS, se abonará el exceso de URCT a 2 euros por unidad en exceso.
2. Si el número de TIS, en las fechas determinadas es superior a la cantidad máxima establecida, no siéndolo igualmente el de URCT, se retribuirá el exceso de TIS, a la misma cantidad de 2 euros por unidad.
3. Finalmente, si se superasen los máximos garantizados como objetivo, tanto en TIS como en URCT se retribuirá por la unidad (TIS o URCT) que resultase más favorable para el facultativo.

La ponderación para el cálculo de URCT en cada cupo se hará en función de cuatro rangos de edad entre la población, a saber:

Tramos de edad	Ponderación
<i>De 14 a 64 años</i>	<i>1</i>
<i>De 65 a 74 años</i>	<i>2</i>
<i>De más de 75 años</i>	<i>3</i>
<i>Población institucionalizada</i>	<i>4</i>

La retribución de los Médicos de Familia en base al sistema de URCT, derivado de la asignación de una ponderación al Cupo / TIS según la composición de dicho Cupo por rangos de edad, se llevaría a efecto conforme al siguiente cálculo:

A partir de 01/07/2008	% CAV	Personas	Ponderación	URCTs
<65 años	79,25%	1.308	1	1.308
>65 años	10,85%	179	2	358
>75 años	9,40%	155	3	465
Institucionalizados*	0,50%	8	4	32
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>1.650</b>	<b>-</b>	<b>2.163</b>

\* Porcentaje restado a mayores de 75 años (9,90%)

<b>A partir de 31/12/2009</b>	<b>% CAV</b>	<b>Personas</b>	<b>Ponderación</b>	<b>URCTs</b>
<65 años	79,25%	1.188	1	1.188
>65 años	10,85%	163	2	326
>75 años	9,40%	141	3	423
Institucionalizados*	0,50%	8	4	32
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>1.500</b>	<b>–</b>	<b>1.969</b>

\* Porcentaje restado a mayores de 75 años (9,90%)

### **Pediatras de Atención Primaria.**

Con respecto a los pediatras de Atención Primaria, se establece el mismo sistema de ponderación en forma de URCT, así como el mismo importe retributivo (2 euros por URCT o TIS en exceso) y las mismas tres posibilidades descritas en el párrafo aclaratorio referido a los Médicos de Familia.

En el caso de los pediatras de Atención Primaria, dadas las actuales dificultades objetivas para incorporar dichos especialistas, los efectos retributivos del eventual exceso se producirán a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y serán referidos a una ratio de 1.000 TIS/Pediatra.

El 31-12-2009 la retribución del exceso se referirá a un cupo de 800 TIS/Pediatra.

La ponderación del cupo para valorar su nivel de URCT se hará en función de los siguientes tres tramos de edad de la población infantil:

<b>Tramos de edad</b>	<b>Ponderación</b>
De 0 a 2 años	3
De 3 a 6 años	2
De 7 a 13 años	1

La retribución de los Pediatras de Atención Primaria en base al sistema de URCT, derivado de la asignación de una ponderación al Cupo / TIS según la composición de dicho Cupo por rangos de edad, se llevaría a efecto conforme al siguiente cálculo:

<b>A partir de la entrada en vigor del Acuerdo</b>	<b>% CAV</b>	<b>Personas</b>	<b>Ponderación</b>	<b>URCTs</b>
De 0 a 2 años	24,06%	241	3	722
De 3 a 6 años	29,26%	293	2	585
De 7 a 13 años	46,68%	467	1	467
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>1.000</b>	<b>–</b>	<b>1.774</b>

<b>A partir del 31-12-2009</b>	<b>% CAV</b>	<b>Personas</b>	<b>Ponderación</b>	<b>URCTs</b>
De 0 a 2 años	24,06%	192	3	577
De 3 a 6 años	29,26%	234	2	468
De 7 a 13 años	46,68%	373	1	373
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>800</b>	<b>–</b>	<b>1.419</b>

### **Personal Médico de Cupo y Zona y Personal APD.**

Se pacta una garantía de mantenimiento de la retribución media percibida por cada médico de Cupo y Zona y APD de Atención Primaria durante el primer semestre del 2007, de tal manera que, en caso de que la mencionada retribución sufra cualquier disminución, se le asignara el correspondiente complemento personal.

### **5.- ATENCIÓN A PACIENTES AJENOS AL CUPO EN ATENCIÓN PRIMARIA**

Se adquiere el compromiso de analizar y acordar formas de reconocimiento y compensación del personal facultativo para los supuestos de atención a pacientes desplazados y en general aquellos ajenos al cupo propio.

### **6.- TRABAJO EN CONDICIONES ESPECIALES**

Se adquiere el compromiso por las partes firmantes del Acuerdo, de analizar y acordar formas de compensación del personal facultativo para los supuestos especiales de trabajo, particularmente aquellos casos de prestación de servicios en dos o más centros dispersos.

### **7.- DESARROLLO DEL DECRETO DE PUESTOS FUNCIONALES**

#### ***Apartado 2 del Decreto 106/2008, de 3 de junio. Desarrollo de puestos funcionales:***

*Sobre la base de las tareas propias de la profesión, los conocimientos especializados técnicos y/o prácticos exigidos en cada categoría profesional, el nivel de responsabilidad jerárquica y el nivel de responsabilidad de gestión, se iniciará el proceso de estudio, definición, negociación y acuerdo respecto del desarrollo del Decreto de Puestos Funcionales en lo relativo a la definición de las funciones y competencias de los distintos puestos. Dicho proceso se llevará a efecto conforme a las siguientes actuaciones:*

- 1) Análisis de las funciones de los distintos puestos.*
- 2) Adaptación y creación de nuevos puestos funcionales.*
- 3) Una vez creados los nuevos puestos funcionales que se considere preciso, compromiso de adaptación retributiva de los mismos con reconocimiento efectivo a fecha de 1 de julio de 2009.*
- 4) Establecimiento de un sistema permanente, de naturaleza técnica y paritaria, de seguimiento y resolución de las controversias que sobre estos aspectos pudieran surgir.*

*El plazo para el desarrollo de las anteriores tareas, a llevar a cabo mediante la oportuna comisión de trabajo creada al efecto por los firmantes del presente Acuerdo, finalizará el día 31 de marzo de 2009.*

## **8.- ESTATUTARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO**

### **Apartado 4 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Negociación, tramitación y aplicación antes del 31 de marzo de 2009 del Decreto de estatutarización del personal funcionario y laboral conforme a las previsiones de la Ley de Ordenación Sanitaria de Euskadi y del Reglamento de situaciones administrativas del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, llevándose a efecto dicho proceso de estatutarización sobre la base de la voluntariedad del personal afectado.*

## **9.- CARRERA/DESARROLLO PROFESIONAL**

### **Apartado 5 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Regulado el sistema de Desarrollo Profesional en todos los grupos profesionales de Osakidetza, mediante los Decretos 395/2005, de 22 de noviembre, 35/2007, de 27 de febrero y 248/2007, se acuerdan las siguientes adaptaciones:*

#### **1) ACCESO AL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL.**

- *El ámbito subjetivo de acceso al sistema de desarrollo profesional será el personal que presta servicios en Osakidetza.*
- *El personal proveniente de otro servicio de salud o de cualquier otra administración pública, que preste servicios efectivos en Osakidetza en comisión de servicios podrá presentarse al reconocimiento de nivel. La evaluación de estos profesionales se adecuará en función de los servicios efectivamente prestados en Osakidetza.*
- *El personal que se encuentre en situación de promoción interna temporal únicamente podrá acceder al desarrollo profesional en la categoría en la que tiene el nombramiento fijo y tendrá derecho a percibir el complemento de desarrollo profesional correspondiente a dicha categoría.*
- *El personal sin relación de empleo fijo en la administración deberá reunir, además de los requisitos generales que establezcan las resoluciones de convocatoria, los siguientes:*
  1. *Haber prestado al menos tres años de servicios en Osakidetza en la misma categoría desde la que se solicita el desarrollo profesional. Los servicios deben haber sido prestados en los cinco años inmediatamente anteriores a la convocatoria a la que se opta.*
  2. *Haber tomado parte en el último proceso de Oferta Pública de Empleo convocado, con realización efectiva del examen de la categoría desde la que opte. Excepcionalmente, si por causa de fuerza mayor no se presentó a la prueba, podrá considerarse siempre y cuando hubiese realizado la oportuna solicitud de presentación a la misma.*

*El procedimiento de evaluación para el personal no fijo, especialmente en lo relativo a los evaluadores y comités de evaluación, podrá ser adaptado en las respectivas convocatorias, y su resultado será objeto de valoración en la próxima y sucesivas Ofertas Públicas de Empleo.*

- *A los profesionales en situación de servicios especiales y los que se encuentran en ejercicio de funciones de representación sindical, se les asignará la puntuación mínima del nivel al que por antigüedad pudieran acceder.*

## **2) CONSIDERACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS A EFECTOS DE DESARROLLO PROFESIONAL.**

- *Se consideran servicios prestados, a los efectos de desarrollo profesional, los períodos de tiempo de servicios efectivos en situación de servicio activo o asimilado, en el desempeño de puestos funcionales de la categoría profesional desde la que se opta al reconocimiento de nivel de desarrollo profesional y en categorías de grupo profesional superior, igual o inferior, con las salvedades que la normativa respecto a la ordenación de profesiones sanitarias establezca.*

*En la comisión técnica de seguimiento del modelo de desarrollo profesional se determinará el valor de los servicios prestados en grupos profesionales o categorías diferentes al de la categoría desde la que se opta al reconocimiento, que en todo caso se valorará un mínimo del 10%.*

- *Al personal fijo se le computarán los servicios prestados en otras administraciones públicas, en el mismo grupo profesional, a razón de un 50%. Igualmente deberá acreditar la prestación efectiva de servicios en Osakidetza en la categoría desde la que opta al reconocimiento del desarrollo profesional, en situación de servicio activo o asimilado, durante los últimos tres años previos a la convocatoria a la que se presente.*
- *El personal que habiendo accedido por promoción interna no reúna el requisito de tiempo mínimo de servicios prestados en la nueva categoría obtenida, podrá presentarse a la evaluación en la categoría de procedencia.*
- *En la primera convocatoria de la fase ordinaria a la que se presente cada profesional, se computarán para el acceso al nivel los servicios prestados que excedieran de los necesarios para el último nivel adquirido en la fase de implantación. Así mismo, y respecto a la evaluación se tomarán en consideración los méritos correspondientes a los seis o siete años anteriores, conforme al periodo que corresponda respectivamente a cada nivel.*

## **3) EFECTOS RETRIBUTIVOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL.**

*A partir del 1 de enero de 2008 a todas las categorías contempladas en los Decretos 35/2007 y 248/2007 se pasará a aplicar los porcentajes comunes (Nivel I:6,70%; Nivel II:13,41%; Nivel III:17,89%; Nivel IV:24,58%) a las retribuciones de la categoría mayoritaria del grupo profesional recogidas en el anexo I del Acuerdo.*

*Las retribuciones derivadas de la aplicación del sistema de desarrollo profesional quedan encuadradas en el complemento de carrera regulado en el artículo 43.2.e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Estas*

retribuciones se adecuarán y actualizarán periódicamente de acuerdo con lo que dispongan las Leyes anuales de Presupuestos u otras disposiciones legales al efecto, o los acuerdos que en el marco del presente Acuerdo se alcancen con el fin de facilitar la adecuación de las cantidades objeto de retribución, haciéndolas competitivas con las contempladas en otros sistemas de salud de nuestro entorno, no más tarde del 1 de julio de 2009.

Para el personal no fijo que haya superado la correspondiente evaluación, los efectos económicos serán los siguientes:

- Quienes obtengan destino en la OPE-2006: desde la fecha de toma de posesión o en todo caso, si ésta se demorara por razones organizativas, desde el 1 de junio de 2008.
- Resto de personal no fijo: desde la fecha de la finalización de la OPE-2008, o en todo caso desde el 1 de julio de 2009.

#### 4) ESPECIFICIDADES DEL PERIODO DE TRANSITORIO DE IMPLANTACIÓN.

- Durante la fase transitoria de implantación se realizará la evaluación y valoración del conjunto de la trayectoria profesional completa al objeto de asignar una puntuación a los periodos de actividad respecto de los que la información disponible así lo requiera. A quienes no alcanzaran el nivel que por antigüedad les hubiera podido corresponder, se les complementará la puntuación obtenida tras la evaluación mediante la asignación de una puntuación adicional para alcanzarlo, obteniendo una puntuación máxima total que en ningún caso podrá exceder los 199 puntos para los grupos de titulación A y B y los 110 para los grupos de titulación C, D y E.
- Las convocatorias de carrera profesional que restan por llevarse a cabo dentro del correspondiente período transitorio incluirán en las mismas al personal fijo en situación de servicio activo o asimilado en fecha 1 de enero de 2008.

#### 5) COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO DEL MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL.

Se crea una Comisión paritaria de seguimiento del modelo de desarrollo profesional compuesta por la representación de Osakidetza y de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo, con el objetivo de impulsar, valorar, hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la implementación del sistema de desarrollo profesional.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) negociación de los criterios de baremación y en concreto el peso de los criterios objetivos de evaluación para las convocatorias correspondientes al periodo transitorio y revisar los mismos una vez finalizada la gestión de estas convocatorias para la puesta en marcha del periodo ordinario, con el fin de adecuar tales criterios a la realidad de los profesionales de Osakidetza. Tal tarea se llevará a cabo en todo caso no más tarde del 1 de julio de 2009.
- b) recibir información sobre el desarrollo de los procedimientos de evaluación y de reconocimiento de grado.
- c) clarificar las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente Acuerdo.

La composición de esta comisión deberá adecuarse dependiendo del grupo profesional al que afecte el análisis, debiendo poseer sus miembros titulación de nivel igual o superior a la requerida a los profesionales de que se trate en cada momento.

## 10.- CREACIÓN DE PLAZAS

### **Apartado 7 del Anexo al Acuerdo (Decreto 235/2007, de 18 de diciembre):**

Se acuerda la creación de una comisión que analice las necesidades de plazas, tanto a nivel de Atención Primaria como de Atención Especializada y Salud Mental, para cumplir los objetivos de este Acuerdo.

Como consecuencia de la adopción del presente Acuerdo, Osakidetza adquiere los siguientes compromisos:

- a) Se crearán un mínimo de 188 plazas de médico de Familia hasta el 31-12-2009, con la finalidad de alcanzar los ratios establecidos en este Acuerdo.
- b) En Pediatría de Atención Primaria se crearán un mínimo de 14 plazas, para aliviar los cupos más sobrecargados. No obstante, del estudio que se realice se derivarán tanto el horizonte de cupos como las necesidades reales de plazas para alcanzar el mismo.
- c) En Atención Especializada y Salud Mental Extrahospitalaria, se crearán un mínimo de 200 plazas en el mismo periodo.

## 11.- INCREMENTO DE PLANTILLA

### **Apartado 10 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Compromiso general de crecimiento de la actual plantilla estructural de Osakidetza en un 5%, estimando para ello un crecimiento mínimo general de 1.132 plazas, en base a los siguientes planteamientos:*

- a) *Compromiso de crecimiento de plantilla estructural en todos los grupos profesionales, en el periodo 2007-2009, por un mínimo de 787 nuevas plazas, conforme a la siguiente distribución:*

<i>Médicos EAP y Pediatras</i>	<i>202</i>
<i>Médicos At. Especializada</i>	<i>200</i>
<i>DUE's Atención Primaria</i>	<i>100</i>
<i>Matronas</i>	<i>20</i>
<i>Fisioterapeutas</i>	<i>10</i>
<i>Técnicos Especialistas</i>	<i>35</i>
<i>Personal Atención Usuario Atención Primaria</i>	<i>50</i>
<i>Aux. Enfermería</i>	<i>80</i>
<i>Otras categorías (A2, C2, C3, D2, celadores, etc.)</i>	<i>90</i>

- b) *Compromiso de analizar de manera conjunta con las partes firmantes, en los distintos centros de trabajo, los ritmos y cargas de trabajo de determinadas unidades que se estime hayan de ser objeto de dicho estudio, asumiendo las conclusiones que de manera consensuada pudieran obtenerse al respecto sobre asignación de nuevas dotaciones. Dicho compromiso se llevará a efecto en 15 unidades de Atención Especializada a acordar, conforme a los criterios generales de evaluación, consensuados con los firmantes del Acuerdo, en los ocho primeros meses desde la fecha de la firma del Acuerdo, acordando que en todo caso afectará a un número mínimo de 90 plazas de DUE y 25 de Auxiliar de Enfermería.*



- c) *A la finalización del compromiso del apartado anterior, se volverán a acordar otras 15 unidades de Atención Especializada donde se repetirá el análisis, con el compromiso de su finalización en el plazo de 6 meses, acordando así mismo que en todo caso afectará a un número mínimo de 90 plazas de DUE y 25 de Auxiliar de Enfermería.*
- d) *A la finalización del compromiso del apartado anterior, se volverá a acordar otras 15 unidades de Atención Especializada donde se repetirá el análisis, con el compromiso de su finalización en el plazo de 6 meses, acordando así mismo que en todo caso afectará a un número mínimo de 90 plazas de DUE y 25 de Auxiliar de Enfermería.*
- e) *Propuesta de criterios para la evaluación:*
  - \* *Número de camas*
  - \* *Estancia media*
  - \* *Índice de rotación*
  - \* *Perfil de pacientes*
  - \* *% de pacientes periféricos (ectópicos o desplazados)*
  - \* *Actividad de tarde*
  - \* *Relación de ingresos programados/urgentes*
  - \* *Dotación de personal por cama*
  - \* *Utilización de refuerzos de personal durante un período*
  - \* *Otros criterios específicos que alguna unidad pudiera precisar por su singularidad*
- f) *Una vez finalizado estos compromisos se continuará aplicando esta metodología para la determinación de las dotaciones de personal no facultativo de las unidades.*

## **12.- EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS**

### ***Apartado 13 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:***

*Osakidetza asume el compromiso de no externalizar o privatizar nuevas áreas o servicios.*

*No obstante, y ante situaciones excepcionales, se priorizará las asunción del área o servicio por el propio Ente Público.*

*En todo caso, y en relación con las subcontrataciones o externalizaciones de servicios existentes, se deberán cumplir las siguientes condiciones:*

- *Los/as trabajadores/as de las empresas subcontratadas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el Convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad, mientras se den los procesos necesarios de homologación.*
- *Las empresas adjudicatarias de los servicios subcontratados no podrán subcontratar a su vez dichos servicios a una tercera.*

- *En las sucesivas adjudicaciones de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las nuevas adjudicatarias la subrogación de los/as trabajadores/as.*
- *Los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y primarán la consecución de los índices de siniestralidad más bajos.*
- *Se primará a las empresas con mayor porcentaje de plantilla estable.*
- *A las empresas adjudicatarias en cuya actividad se establezcan relaciones directas con los/as usuarios/as de Osakidetza, deberán exigírseles el cumplimiento de los requisitos marcados en el Plan de Normalización Lingüística para dichas Áreas o Zonas.*
- *Osakidetza procederá a informar, en el plazo de un mes, a los representantes de los/as trabajadores/as correspondientes a su ámbito, de los siguientes aspectos:*
  - \* Identidad de la empresa adjudicataria.*
  - \* Objeto y duración de la contrata.*
  - \* Número de trabajadores/as de la misma, y modalidades de contratación.*
  - \* El lugar en que se desarrollará la actividad.*

*La inclusión de los extremos anteriormente mencionados en los pliegos de condiciones generales de contratación se efectuará en el plazo máximo de tres meses tras la suscripción del presente acuerdo.*

*Osakidetza asume en la suscripción del presente Acuerdo el compromiso específico sobre la creación por parte del ente público de un servicio propio de Lavandería para Bizkaia, comprometiendo su puesta en marcha durante la vigencia del Acuerdo, para la asunción paulatina de los servicios subcontratados por los centros de Osakidetza según vayan venciendo los respectivos contratos.*

### **13.- AUTOCONCERTACIÓN**

#### **Apartado 14 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Como principio general se priorizará la contratación temporal, realizándose con personal que esté en las listas de contratación temporal de Osakidetza, salvo cuando no sea posible, en cuyo caso se retribuirá mediante el complemento de productividad de lista de espera.*

*A efectos de poder realizar un seguimiento de lo acordado, Osakidetza remitirá a los componentes de la Comisión Paritaria del Acuerdo informes periódicos sobre el grado de cumplimiento, que tendrán carácter semestral.*

### **14.- OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2008**

#### **Apartado 15 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*En relación con la Oferta Pública de Empleo a llevar a cabo el año 2008, en su día pactada, se adopta el compromiso de incluir en la misma un número mínimo de 2.000 plazas, a*

*computar al momento de la resolución definitiva del proceso, agregando las plazas de nueva creación así como las vacantes que se vayan generando a lo largo del proceso.*

## **15.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

### ***Apartado 7 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:***

- a) Ofrecimiento de medios materiales (locales, mobiliario, material,...) para el establecimiento por parte de los/las trabajadores/as de guarderías en los centros de trabajo.*
- b) Compromiso de analizar nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que puedan ser propuestas por las partes, al objeto de su integración en el Acuerdo y aplicación efectiva durante la vigencia del mismo.*

## **16.- LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, Y OTRAS NORMAS DE INCIDENCIA EN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Apartado 8 del Anexo al Acuerdo (Decreto 235/2007, de 18 de diciembre):**

Osakidetza se compromete a adaptar el Acuerdo a esta normativa de manera inmediata, reconociendo su aplicación a todo el personal de Osakidetza, independientemente de su tipo de relación laboral.

## **17.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

### **Apartado 9 del Anexo al Acuerdo (Decreto 235/2007, de 18 de diciembre):**

Se expresa el compromiso de Osakidetza de profundizar en el incremento de inversiones en el ámbito de la Sanidad Pública, tanto en la Atención Primaria como en la Especializada con el objetivo de alcanzar estándares acordes con el grado de desarrollo de nuestra sociedad.

## **18.- TUTORES Y MEDICOS ENCARGADOS DE DOCENCIA**

### **Apartado 10 del Anexo al Acuerdo (Decreto 235/2007, de 18 de diciembre):**

Se adopta el compromiso de regular antes, del 31-12-2008, las distintas figuras docentes de los facultativos de los diversos centros de cara a su reconocimiento económico y valoración en la carrera profesional.

## ANEXO DE RETRIBUCIONES

### ANEXO I – TABLA DE RETRIBUCIONES

PUESTO FUNCIONAL	TOTAL AÑO 2008
SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL G1	64.867,38
SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL G2	57.829,77
SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL G3	51.968,73
JEFE DEPARTAMENTO	50.710,25
JEFE SERVICIO	48.947,31
JEFE SECCIÓN / COORD.URG.	44.052,38
COORDINADOR E.A.P/PROG.DOC.	41.137,04
FACULTATIVO	36.829,22
SUBDIRECTOR/A GESTIÓN HOSPITAL G1	63.216,40
SUBDIRECTOR/A GESTIÓN HOSPITAL G2	56.186,54
SUBDIRECTOR/A GESTIÓN HOSPITAL G3	50.325,90
JEFE SERVICIO NO SANITARIO	39.010,71
JEFE SECCIÓN NO SANITARIO	36.829,22
TECNICO LICENCIADO UNIVER.	34.223,58
SUBDIRECTOR/A ENFERMERÍA HOSPITAL G1	53.137,71
SUBDIRECTOR/A ENFERMERÍA HOSPITAL G2	44.689,54
SUBDIRECTOR/A ENFERMERÍA HOSPITAL G3	41.392,19
ADJUNTA	36.026,81
SUPERVISOR/A	33.608,94
COORDINADOR/A UNIDAD CENTRAL	33.608,94
ATS/DUE ESPECIALISTA	30.724,02
ATS/DUE	29.285,80
FISIOTERAPEUTA	29.285,80
JEFE SECCION B	31.946,10
TECNICO MEDIO JEFATURA	29.972,18
TECNICO DE GESTION	27.482,53
ASISTENTE SOCIAL	27.482,53
TECNICO MEDIO	26.293,62
TECNICO ESPECIALISTA	23.182,46
JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO	26.250,53
JEFE EQUIPO OFICIOS	25.087,46
ADMINISTRATIVO / F.P.II	23.182,46
AUX. ENFERMERIA ESPECIALISTA	23.182,43
AUXILIAR ENFERMERIA	21.573,22
JEFE EQUIPO ADMINISTRATIVO	23.718,51
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	25.044,31

CONDUCTOR VEHÍCULO EMERGENCIAS	23.718,35
SECRETARIA DIRECCIÓN	23.632,15
F.P.I ESPECIAL RESPONSABIL.	23.182,43
AUX. ADMINISTRATIVO / F.P.I	21.573,22
CELADOR ENCARG. TURNO	23.053,15
CELADOR AUTOPSIAS	21.530,33
CELADOR CON ESP. O JEFATURA	20.742,40
CELADOR POLIVALENTE	19.622,58
OPERARIO DE SERVICIOS	18.800,28
FACULTATIVO R1	16.063,20
FACULTATIVO R2	17.348,48
FACULTATIVO R3	18.955,68
FACULTATIVO R4	20.561,58
FACULTATIVO R5	22.167,48
ENFERMERO/A R1	13.632,84
ENFERMERO/A R2	14.723,68

1. El personal ATS/DUE en posesión del correspondiente Título de Especialista que desempeñe sus funciones en las Unidades o Servicios que a continuación se señalan, percibirá las retribuciones fijadas para la categoría ATS/DUE Especialista.

Unidades:

- Radiología.
- Laboratorio.
- Hemodiálisis.
- Salud Mental-Psiquiatría.
- Partos (Matronas).
- Rehabilitación.

Salud Laboral (Decreto 106/2008, de 3 de junio: Apartado 16 p) Se incluirán en el anexo I, punto 1, del Acuerdo (relación de categoría ATS/DUE Especialista) las Unidades de Salud Laboral).

El personal ATS/DUE que, sin estar en posesión del correspondiente Título de Especialista, preste sus servicios en las Unidades anteriormente mencionadas, percibirá por el desempeño de funciones de superior categoría las retribuciones correspondientes a la categoría de ATS/DUE Especialista, durante el tiempo que permanezca en dichas unidades.

El personal ATS/DUE que a la entrada en vigor del presente Acuerdo acredite Título de Especialista y desempeñe las funciones correspondientes a la misma, y no se encuentre prestando servicios en las Unidades anteriormente mencionadas,

percibirá con carácter excepcional y a Título personal las retribuciones correspondientes a la categoría de ATS/DUE Especialista.

2. El personal Auxiliar de Enfermería que estando en posesión del correspondiente título desempeñe funciones de Técnico Especialista, percibirá las retribuciones asignadas a esta última categoría por todos los conceptos, salvo antigüedad.

Por su parte, el personal auxiliar de enfermería que desempeñe sus servicios en los hospitales psiquiátricos de la red de Osakidetza, así como en los Centros de Salud Mental Extrahospitalarios y en las Unidades Psiquiátricas de Hospitales de Agudos, percibirá exclusivamente las retribuciones asignadas en el anexo I a la categoría de Auxiliar de Enfermería Especialista, percibiendo el resto de las retribuciones asignadas a su categoría de auxiliar de enfermería.

3. Las costureras provenientes del Insalud integradas en el Grupo de Clasificación D conforme al Real Decreto Ley 3/1987, de 11 de septiembre, percibirán, a título personal, las retribuciones básicas correspondientes a dicho grupo de titulación (FP-1).
4. El Personal Facultativo de los Puntos de Atención Continuada, con una jornada de 1.433 horas anuales, percibirá el 100% de las retribuciones correspondientes a su categoría, estando incluidas dentro de las mismas las específicas características de su prestación de servicios en períodos nocturnos y días festivos.

Los Coordinadores de Emergencias percibirán las retribuciones que en la tabla se vienen a determinar para la categoría de Jefe de Sección, estando incluidas dentro de las mismas las específicas características del ejercicio de la jefatura así como la prestación de servicios en períodos nocturnos y días festivos.

El personal ATS/DUE de los citados servicios y con jornada de 1.433 horas anuales, podrá optar por la fórmula anterior, o por el percibo de los complementos de nocturnidad y de trabajo en domingos y festivos regulados en el presente Acuerdo, descontándosele, en este caso, el 10% de todas las retribuciones que por su categoría le correspondiera.

5. El régimen retributivo de aplicación a personal residente en formación, será el dispuesto en el artículo 7 y la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Al personal residente en formación le corresponderá la subida salarial que de manera anual resulte de aplicación con carácter general al conjunto de los trabajadores de Osakidetza.

6. Los importes contenidos en los Anexos I, II y III del presente Acuerdo incluyen el incentivo de mejora abonado con carácter de entrega a cuenta a efectos de las retribuciones que pudieran establecerse en negociación en Mesa General, cuantificado en un 1,2 respecto de las retribuciones consolidadas del año 2007.

7. Los conceptos retributivos contemplados en los artículos 101 (complemento retributivo de carácter general), 103 (complemento de hospitalización), 104 (complemento específico de exclusividad del personal facultativo) y 106 (complemento de turnicidad), se percibirán distribuidos en catorce pagas, de las que doce serán iguales y las dos restantes, que se percibirán en junio y diciembre, serán para el año 2007, de una cuarta parte de la percibida mensualmente, tal y como se señala en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 23 de enero de 2007. Será igualmente de aplicación la previsión que al respecto pueda adoptar el Consejo de Gobierno para los años 2008 y 2009.

## **ANEXO II - ANTIGÜEDAD IMPORTES AÑO 2008**

<b>GRUPO</b>	<b>AÑO 2008</b>
A	707,21
B	572,75
C	513,65
D	412,74
E	363,94

## **ANEXO III IMPORTES AÑO 2008**

### **1.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO / EXCLUSIVIDAD IMPORTE ANUAL (12 mensualidades)**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>AÑO 2008</b>
Médico Jefe de Servicio	13.072,63
Médico Jefe de Sección	11.884,06
Médico Adjunto	10.695,67
Médico E.A.P.	10.695,67
Médico Emergencias	10.695,67
Radiofísico	10.695,67
Biólogo	10.695,67
Farmacéutico	10.695,67
Psicólogo Clínico	10.695,67
Odontólogo	10.695,67

## 2.- GUARDIAS

### ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS MÉDICAS DE LUNES A VIERNES (valor hora presencia física)

SERVICIOS	2008
Jerarquizados	22,59 euros

### ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS MÉDICAS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS (valor hora presencia física)

SERVICIOS	2008
Jerarquizados	24,85

### ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS ENFERMERÍA (valor hora presencia física)

CATEGORÍA / P.F.	2008	
	De lunes a viernes	Sábados, domingos y festivos
Supervisora	20,08	22,08
A.T.S. / D.U.E.	17,51	19,26
Técnico Sanitario	14,12	15,53
Auxiliar Enfermería	12,94	14,23

### ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS MÉDICAS EN LA ZONA RURAL (valor hora presencia física)\*

2008	De lunes a viernes	Sábados, domingos y festivos
	22,59	24,85

\* Se aplicará dicha retribución a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo. Desde el 1 de enero de dos mil siete hasta la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo se retribuirán como guardias localizadas conforme a los valores asignados en este Anexo III.2 a las guardias de presencia física.



**ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS PESONAL  
RESIDENTE EN FORMACIÓN**

<b>CATEGORÍA / AÑO RESIDENCIA</b>	<b>2008 (valor hora)</b>	
	<b>De lunes a viernes</b>	<b>Sábados, domingos y festivos</b>
Facultativo R1	12,42	13,67
Facultativo R2	13,55	14,91
Facultativo R3	15,81	17,39
Facultativo R4	18,07	19,88
Facultativo R5	18,07	19,88
Enfermero/a R1	12,25	13,48
Enfermero/a R2	14,01	15,41

**3.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE TURNICIDAD (mes)**

<b>GRUPO</b>	<b>AÑO 2008</b>
Grupo A	112,66
Grupo B	84,50
Grupo C	63,38
Grupos D y E	50,70

**4.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

<b>GRUPO</b>	<b>2008</b>	
	<b>Festivo día (módulo 7 horas)</b>	<b>Festivo noche (módulo 10 horas)</b>
Grupo A	72,39	103,42
Grupo B	58,31	83,29
Grupo C	45,75	65,35
Grupos D y E	42,17	60,24

**5.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE NOCTURNIDAD (VALOR NOCHE)**

<b>GRUPO</b>	<b>AÑO 2008</b>
Grupo A	48,45
Grupo B	39,41
Grupo C	32,05
Grupos D y E	28,04

## 6.- GRADO DE DISPERSIÓN GEOGRÁFICA DE LOS E.A.P.

GRADO	AÑO 2008
G1	69,68
G2	150,94
G3	220,60
G4	301,87

## 7.- COMPLEMENTO LOCALIZACIÓN PERSONAL NO SANITARIO (valor hora) AÑO 2008

GRUPO	LABORABLE	FESTIVO
Grupo A	5,93	6,38
Grupo B	4,74	5,10
Grupo C	3,80	4,08
Grupo D	3,04	3,26
Grupo E	2,43	2,61

## SITUACIÓN ESPECÍFICA DE LA ENFERMERÍA

### **Apartado 6 del Decreto 106/2008, de 3 de junio:**

*Ante la situación específica que plantea la Enfermería en el futuro inmediato de Osakidetza, en el que sin duda desempeñará un nuevo papel, clave en el desarrollo de los próximos retos del Sistema Público Sanitario, y teniendo en consideración los cambios impulsados por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, procede acordar un reconocimiento especial de este importante colectivo profesional, de gran peso, tanto cuantitativo como cualitativo, en nuestro sistema sanitario.*

*Como concreción de ese reconocimiento expreso a los diferentes grupos y su adecuación al reconocimiento de un nuevo rol profesional, se acuerda el incremento del actual Complemento Específico de los puestos funcionales del Grupo B1 en la cuantía anual de 2.404,36 euros.*

*La percepción de este incremento del complemento específico se realizará en el período de dos años. Así, en el año 2008 -con efectos a primero de enero- se percibirá el 75% del referido importe, y a partir del 1 de enero de 2009 se percibirá el 100% del mismo.*

*Se procederá a realizar una evaluación objetiva de la actividad de la Enfermería en Atención Primaria con respecto a las particularidades de su desempeño a los efectos de su concreción y reconocimiento económico, con efectos a 1 de enero de 2008.*

**ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO  
EN OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD, 2007, 2008 Y 2009.**

Decreto 235/2007, de 18 de diciembre  
(BOPV nº 250, de 31 de diciembre).

Decreto 106/2008, de 3 de junio  
(BOPV nº 113, de 16 de junio).