

ARABAKO FORU ALDUNDIA

DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA

Administrazio Xedapenak

Diputatuen Kontseiluaren Foru Dekretuak

GIZARTE ZERBITZUEN SAILA

18

77/2012 FORU DEKRETUA, abenduaren 28ko Diputatuen Kontseiluarena. Honen bidez onartzen dira Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko langileen lan baldintzak, lanaldiari, oporrei eta baimenei dagokienez, 2/2012 Legean eta 20/2012 Errege Lege Dekretuan xedatutakoaren arabera.

Estatuaren 2012rako Aurrekontu Orokorren ekainaren 29ko 2/2012 Legeak xedapen iragankorren zatiko hirurogeita hamaikagarranean aldaketak sartu zituen sektore publikoko langileen lanaldi orokorrean, eta eten egin zuen arau horrek xedaturikoarekin kontrasteanean dauden erabakien eraginkortasuna. Uztailearen 24ko Diputatuen Kontseiluaren 36/2012 Foru Dekretuaren bidez, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen funtzionarioei egokitu zitzaizen arau hori.

Uztailearen 13ko 20/2012 Errege Lege Dekretuak, aurrekontuen egonkortasuna eta lehiakortasunaren sustapena bermatzeko neurri buruzkoak, aldaketak jasotzen ditu bere I. tituluan, aplikatu beharreko araudiari dagokionez, eta ondorioz Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen eremuari eragiten zaio, neurri horiek oinarritzekoak dira eta Errege lege dekretu horrek laugarren azken xedapenean ezarritakoaren arabera.

Horixe gertatzen da 8. artikularekin, zeinak aldatu egiten baititu Langile Publikoen Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 48. eta 50. artikulua, eta neurriak ezartzen baititu egun gehigarri buruz. Halaber, etenda eta ondoriorik gabe geratuko dira administrazio publikoek eta beraien menpeko edo beraiekin loturiko erakunde eta entitateek funtzionarioentzat eta lan kontratuko langileentzat izenpetutako akordio, itun eta hitzarmenak, artikulua honetan aurreikusten denarekin bat ez datozenak, bereziki norberaren gauzetarako baimenari, oporrei eta aukerako egunen edo antzekoen egun gehigarri dagokienez.

Hortaz, beharrezkoa da Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde autonomoaren zerbitzura lan egiten ari diren lan baldintzetan legeak eragindako aldaketa horiek zehaztea, oporrei, baimenei eta lanaldiari dagokienez.

Apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Langile Publikoen Oinarrizko Estatutuarenak, 37.1. artikuluko m) idatz zatian ezarritakoarekin bat etorritik, erakunde sindikalekin negoziazio prozesu bat ireki da horren inguruan, baina ez da akordiorik lortu.

Diputatuen Kontseiluari dagokio foru administrazio honetako langileen lan baldintzak zehaztea eta onartzea, halaxe xedatzen baitu Arabako Foru Aldundiaren Antolaketari, Funtzionamenduari eta Araubide Juridikoari buruzko 52/1992 Foru Arauak, abenduaren 18koak, bere 8. artikuluko 17. zenbakian, Ekonomia Jardueren eta Deszentralizatutako Foru Zerbitzu Publikoen Kudeaketari buruzko 15/1987 Foru Arauak, urriaren 30ekoak, 9. artikuluan xedatutakoarekin loturik.

Horregatik, Gizarte Zerbitzuen Saileko foru diputatuak hala proposatuta, eta Diputatuen Kontseiluak gaur bertan egindako bilkuran gaia aztertu eta gero, ondokoa

XEDATZEN DUT

Artikulu bakarra.- 2/2012 Legeak eta 20/2012 Errege Lege Dekretuak xedaturikoa zehaztea Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen zerbitzura lan egiten dutenen lan baldintzetan, oporrei, baimenei eta lanaldiari dagokienez, ondoren ezarritakoaren arabera:

Disposiciones Administrativas

Decretos Forales del Consejo de Diputados

DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES

18

DECRETO FORAL 77/2012, del Consejo de Diputados de 28 de diciembre, que aprueba las condiciones de empleo del personal del Instituto Foral de Bienestar Social en materia de jornada de trabajo, vacaciones y permisos, según lo determinado por la Ley 2/2012 y el Real Decreto-Ley 20/2012.

La Disposición Adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, introdujo modificaciones en la jornada general de trabajo del personal del sector público, suspendiendo la eficacia de los Acuerdos que contradijeran lo previsto en la norma citada. Mediante Decreto Foral 36/2012, del Consejo de Diputados de 24 de julio, se adaptó dicha norma al personal funcionario del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social.

El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, recoge en su Título I modificaciones en la normativa de aplicación por las que resulta afectado el ámbito del Instituto Foral de Bienestar Social, habida cuenta del carácter básico adjudicado a estas medidas por la Disposición final cuarta del citado Real Decreto - Ley.

Este es el caso del artículo 8, que modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público e introduce medidas sobre días adicionales. Asimismo, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

Por tanto, se hace necesario establecer la concreción de tales modificaciones legislativas en las condiciones de trabajo del personal al servicio del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social en lo que se refiere a vacaciones, permisos y jornada de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 37.1 apartado m) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se ha procedido a la negociación con las organizaciones sindicales, no habiéndose alcanzado acuerdo al respecto.

El número 17 del artículo 8 de la Norma Foral 52/1992, de 18 de diciembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de la Diputación Foral de Álava, en relación con el artículo 9 de la Norma Foral 15/1987, de 30 de octubre, sobre Gestión de Actividades Económicas y Servicios Públicos Forales Descentralizados, atribuye al Consejo de Diputados la competencia para determinar y aprobar las condiciones de empleo del personal al servicio de esta Administración Foral.

En su virtud, y a propuesta de la Diputada de Servicios Sociales y previa deliberación del Consejo de Diputados celebrada en el día de hoy,

DISPONGO

Artículo Único.- Concretar las previsiones contenidas en la Ley 2/2012 y el Real Decreto-Ley 20/2012 en las condiciones de trabajo del personal al servicio del Instituto Foral de Bienestar Social en lo que se refiere a vacaciones, permisos y jornada de trabajo, según lo a continuación dispuesto:

A) Lan orduak.

1. Eguneko lanaldi ororentzat, gauekoarentzat salbu, urteko benetako lanorduak mila seiehun eta hogeita hamabost izango dira.

Gaueko lanaldiarentzat, berriz, urteko lanorduak, modu iraunkorrean, mila hirurehun eta zortzi ordu izango dira.

Eguneko eta gaueko txandak dituzten langileek ordutegi bien proportziozko aplikazioaren batezbestekotik ateratzen den kopuruaren arabera egokituko dute gehienezko arduraldia.

Aurreko paragrafoan esandakotik kanpo geratzen dira denbora gutxiagorako hartutako langileak; haiei indarrean dagoen legediak horri dagokionez onartzen dituen eskubideak errespetatzen zaizkie.

2. Lanegunean zehar atsedenerako hartzen den denbora tarteak ere benetako lanorduen barruan sartzen da, 5 ordu edo gehiagoko lanaldi jarraituetan bakarrik, eta hogeita bost minututik gorakoa ez bada; beraz, beste lanaldi motaren bat dutenak atsedenaldirik gabe geratuko dira.

3. Laneko arropak, materialak eta gainerako lanabesak batu, ordenatu edo gordetzeko beharrezko denbora benetako lan denboratzat jotzen da. Benetako lan kontzeptuaren barruan, eguneko lansaioan sartzen dira, besteak beste, geldialdi arautuak, lekualdaketak, eta lan segurtasuneko arauetatik edo lan antolamendutik bertatik datozen etenaldiak.

B) Oporrak.

1. Araudiaren araberako oporrak hogeita bi lanegun izango dira egunez lan egiten duten langileentzat eta 13 gau, gaueko langile finkoentzat; oporrak hartzeko aukera zerbitzuaren beharrezkoen araberakoa izango da, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 70.1 artikuluan xedatutakoari jarraiki.

Zerbitzu aktiboan egutegiako urtebete ez daramatenentzat oporren iraupena urte horretan lanean emandako denborarekiko proportzionala izango da. Zenbaketa egin ondoren, emaitza gorantz birliduko da.

2. Aurreko paragrafoan ezarritako premisa errespetatuz, ahal den guztietan, hurrengo irizpideak aplikatuko dira oporrak hartzerakoan:

- Gutxienez, opor egun horietatik hemeretzi uztailean, abuztuan eta irailean hartuko dira, langileen txandaketa irizpideak erabilita; ahal bada, txanda horiek homogeneousak izango dira. Egun horiek aldi batean edo bitan gozatuko dira, eta bietatik motzena astebetekoa izango da. Martxoak 31 baino lehen egingo da eskaera, egoki planifikatu ahal izateko zerbitzuak behar bezala ibiliko direla udan.

- Aurreko paragrafoan xedaturikoa gorabehera, uda sasoa (uztaila, abuztua eta iraila) ez denean hartu ahal izango dituzte, salbuespenez, GOFeko funtzionarioek hogeita bi egun horiek, nola jarraian hala bi alditan, bietatik motzena astebetekoa izango delarik, eta bietatik bat udako hilabeteetan eskatu ahal izango da, baldin eta adostasuna badago funtzionarioaren eta zuzendaritzaren edo zentro edo zerbitzuko arduradunaren artean, egunak uda sasotik kanpo hartzeari buruz.

- Gainerako hiru opor egunak funtzionarioaren eta funtzionarioak lan egiten duen zentroko zuzendaritzaren artean adostuko dira, zentroko barne araudiak baimentzen duen malgutasunik handienarekin eta langileen ehuneko 50ak baino gehiagok aldi berean oporrak ez hartzea errespetatuz, egun zehatz batzuetan ixten duten zentroetan ezin.

3. Goian esandakotik kanpo geratzen dira, zuzendaritzaren arabera egun jakin batzuetan gauzatu beharreko egitekoak edo zereginak dituzten funtzionarioak; Langile Batzordeak alde aurretik izan beharko du horren berri.

4. Oporraldia eten egin izango da, funtzionarioak, aldi bateko ezintasunagatik, astebetetik gorako baja hartzen badu oporretan dagoela; kasu horretan, interesdunak, egoera hori amaitzean, oporraldia osatzeko eskubidea izango du, baita oporraldi hori hurrengo urtean osatzekoa bada ere, eta kasu horretan, aldi baterako ezintasunagatik hartutako baja aldia igaro eta berehala hartu beharko ditu oporrak.

A) Horas de trabajo.

1. Para todos los tipos de horario diario, excepto el nocturno, las horas de trabajo efectivo anuales serán mil seiscientos treinta y cinco.

Para dichos trabajos nocturnos, las horas anuales, en régimen permanente, serán mil trescientas ocho.

Quienes roten en turnos diurnos y nocturnos ajustarán su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de ambos horarios.

Quedan exceptuadas de lo anterior aquellas personas nombradas por tiempo inferior, a las que se les respetan los derechos reconocidos, a este efecto, por la legislación en vigor.

2. Dentro del tiempo de trabajo efectivo y sólo para las jornadas continuadas de 5 o más horas, se entenderá comprendido el que se viene destinando a descanso durante la jornada sin que pueda exceder de veinticinco minutos, quedando por tanto excluidos del citado descanso quienes observen otro tipo de jornada.

3. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada diaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad laboral o de la propia organización de trabajo.

B) Vacaciones.

1. Las vacaciones reglamentarias serán de veintidós días laborales para el personal diurno y de 13 noches de trabajo para el personal fijo nocturno, y su momento de disfrute quedará subordinado a las necesidades del servicio tal y como dispone el artículo 70.1 de la Ley de la Función Pública Vasca.

Para quienes no alcancen el año natural completo de servicio activo, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio realizado en dicho año. Realizado el cómputo, el resultado se redondeará en días por exceso.

2. Respetando la premisa establecida en el párrafo anterior, siempre que sea posible, se procederá a aplicar los siguientes criterios de disfrute:

- Al menos, diecinueve de dichos días de descanso, se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, con criterios de rotación de personal, en turnos preferentemente homogéneos. Estos días se disfrutarán en uno o en dos períodos siendo el mínimo de los dos de una semana de duración. La solicitud de peticiones deberá realizarse antes del 31 de marzo al objeto de poder planificar adecuadamente el correcto funcionamiento de los servicios en la época estival.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, los/as funcionarios/as del IFBS podrán disfrutar, excepcionalmente, fuera de la época estival señalada (julio, agosto y septiembre) los veintidós días mencionados de forma consecutiva o en dos períodos siendo el mínimo de los dos de una semana de duración, de los cuales uno de ellos puede disfrutarse dentro de los meses estivales, siempre y cuando exista, en cualquier caso, acuerdo entre la persona funcionaria y la Dirección o Responsable del Centro o Servicio sobre el disfrute fuera de la época estival mencionada.

- Los tres días restantes de vacaciones, serán acordados entre la persona funcionaria y la Dirección del centro al que esté afecto, con la máxima flexibilidad de disfrute que permita el orden interno del Centro, respetando que el disfrute de los mismos no afecte a más de 50 por ciento de la plantilla, con excepción de los centros que cierran en determinadas fechas.

3. Quedarán exceptuados de lo anterior, aquellos/as funcionarios/as cuyas funciones o tareas sean de ejecución necesaria en determinadas fechas, a juicio de la Dirección, con previo conocimiento de la Junta de Personal.

4. El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido siempre que la persona funcionaria cause baja por incapacidad temporal, durante más de una semana, en el transcurso de las mismas, conservando el/la interesado/a el derecho a completar su disfrute una vez transcurrida dicha circunstancia incluso si dicho período se proyecta en el año siguiente, en cuyo caso deberá disfrutarse inmediatamente después del período de baja por incapacidad temporal.

5. Oporraldia zehaztu ondoren, funtzionarioak aldi baterako ezintasunagatik baja hartuko balu eta egoera horrek oporrak hartzea galaraziko balio, oporrak medikuaren alta jaso ondoren hartzeko eskubidea izango du, baita oporraldi hori hurrengo urtean hartzekoa bada ere, eta kasu horretan, aldi baterako ezintasunagatik hartutako baja aldia igaro eta berehala hartu beharko ditu oporrak.

6. Zerbitzuaren beharizanak direla-eta, funtzionarioak alde aurretik adostutako oporraldia aldatu behar badu, eta aldaketa hori oporrak hasteko itundutako data baino bi hilabete arinago jakinarazten ez bada, konpentsazio gisa, oporrak 4 lanegunetz luzatuko zaizkio edo aldatutako egunen parte alikuota emango zaio, larunbata lanegun gisa hartuta.

7. Kendu egingo da orain arte funtzionario jakin batzuentzat izan den oporren araubide berezia. Orain arte funtzionario batzuek derri gorrean hartu behar izan dituzte oporrak egun jakin batzuetan; hain zuzen ere, beren lantoki diren zentro edo zerbitzuak itxi izan direnean, eta eurei dagozkienak baino lanordu gehiago –egun bi edo gehiago-pilatu izan dituzte, beren urteko lanaldia banatuta egon den moduren ondorioz.

C) Baimenak

1. Administrazioan zerbitzu aktiboan dauden langileek lanera ez joateko eskubidea izango dute, jarraian adierazitako arrazoiren bat dagoenean:

- a) Ezkontza,
- b) Senideen ezkontza,
- c) Senideen heriotza,
- d) Istripua edo gaixotasuna,
- e) Senideen istripu edo gaixotasun larria edo ospitalizazioa,

- f) Seme-alaben jaiotza,
- g) Ohiko bizilekutik aldatu beharra,
- h) Betebehar saihestezina, publikoa edo pertsonala,

i) Sindikatuko eginkizunak bete, sindikatu gaietan prestatu edo langileak ordezkatu beharra,

- j) Haurdunaldian arriskua izateko aukera,
- k) Haurdunaldia eta erditzea,
- l) Hamabi hilabetetik beherako umeari bularra eman beharra,
- m) Senideak zuzenean zaindu beharra,
- n) Adopzioa edo harrera,
- o) Zentro ofizialetan azken azterketak egin beharra,
- p) Medikuari kontsulta, tratamendu eta azterketetara joan beharra,

- q) Genero indarkeriaren biktima izan izana,
- r) Talde ekitaldietara joan beharra,
- s) eta norberaren gauzak badira tarteko.

2. Aipatu berri dugun C) 1 paragrafoko a) eta r) letretan jasoriko baimenez gozatzeko kontuan izan beharko da uztailaren 24ko Diputatuen Kontseiluaren 59/2007 Foru Dekretuak 32. artikuluan xedaturikoa. Foru dekretu horren bidez, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen zerbitzura dauden langileen lan baldintzak arautzen dituen bigarren akordioa onartu zen.

3. Hiru eguneko izango da C) 1 paragrafoko s) letrek norberaren gauzetarako jasotzen duen baimena. Eskatzen den egunaren lan egutegiko orduak lan egindakotzat joko dira.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA.- Indargabetuta eta eraginik gabe geldituko dira zuzendaritza-kudeatzailetzaren 2007ko ekainaren 4ko eta 2008ko apirilaren 30eko ebazpenak, bai eta dekretu honetan lanaldi, opor eta baimenen arloan ezarritakoaren aurka doan beste edozein xedapen, erabaki edo itun ere.

AZKEN XEDAPEN BAKARRA.- Foru dekretu hau ALHAOn argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean, eta 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko abenduaren 28a.- Diputatu nagusia, JAVIER DE ANDRÉS GUERRA.- Gizarte Zerbitzuen Saileko foru diputatua, MARTA ALAÑA ALONSO.

5. En caso que el/la funcionario/a, una vez establecido su período de vacaciones, causara baja por incapacidad temporal y esta circunstancia le impidiera comenzar el disfrute de las mismas, conservará el derecho a disfrutarlas después de producirse el alta médica, incluso si dicho período se proyecte en el año siguiente, en cuyo caso deberá disfrutarse inmediatamente después del período de baja por incapacidad temporal.

6. En caso de que, por necesidades del servicio, sea preciso que la persona funcionaria modifique el período de disfrute de unas vacaciones ya acordadas previamente, y dicho cambio no sea preavisado con dos meses de antelación respecto a la fecha pactada de inicio de disfrute, se le aplicará una prórroga vacacional compensatoria de 4 días hábiles o la parte alícuota de los días modificados, considerando el sábado como día laborable.

7. Se suprime el régimen especial de vacaciones que hasta la fecha afectaba al personal funcionario obligado a disfrutar sus vacaciones en determinadas fechas, coincidiendo con el cierre del centro o servicio en el que desarrolla su trabajo, y que acumule un exceso de tiempo trabajado igual o superior a dos jornadas, como consecuencia de la distribución de su jornada anual.

C) Permisos

1. El personal funcionario en situación administrativa de servicio activo podrá ausentarse del trabajo por algunos de los motivos que a continuación se enumeran:

- a) por matrimonio,
- b) por matrimonio de familiares,
- c) por fallecimiento de familiares,
- d) por accidente o enfermedad,
- e) por accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares,

f) por nacimiento de hijos/as,

g) por traslado de domicilio habitual,

h) por cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal,

i) por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal,

- j) por riesgo durante el embarazo,
- k) por gestación y alumbramiento,
- l) por lactancia de un hijo menor de doce meses,
- m) por cuidado directo de familiares,
- n) por adopción o acogimiento,
- o) por asistencia a exámenes finales en centros oficiales,
- p) para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico,
- q) para las víctimas de violencia de género,
- r) para asistir a eventos de carácter colectivo
- s) y por asuntos particulares.

2. El disfrute de los permisos comprendidos entre las letras a) y r) del anterior apartado C) 1. se llevará a cabo según lo dispuesto al respecto en el artículo 32 del Decreto Foral 59/2007, del Consejo de Diputados de 24 de julio, que aprueba el segundo Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal al servicio del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social.

3. El permiso por asuntos particulares al que se refiere la letra s) del apartado C) 1. será de tres días. Las horas del calendario laboral del día solicitado serán consideradas como trabajadas.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.- Quedan derogadas y sin efectos las Resoluciones de la Dirección-Gerencia de 4 de junio de 2007 y 30 de abril de 2008 así como cualquier otra disposición, acuerdo o pacto en materia de jornada de trabajo, vacaciones y permisos que se oponga a lo establecido en el presente Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.- El presente Decreto Foral entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOTHA, produciendo efectos desde el 1 de enero de 2013.

Vitoria-Gasteiz, 28 de diciembre de 2012.- El diputado general, JAVIER DE ANDRÉS GUERRA.- Diputada de Servicios Sociales, MARTA ALAÑA ALONSO.