

# ACUERDO

# REGULADOR



# ErNE

EUSKAL POLIZIA

# ERTTZAINZA

2025

2028

# DISPOSICIONES GENERALES

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

## 3376

*DECRETO 148/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2025 a 2028.*

El texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, regula la participación del personal funcionario de la Ertzaintza en la determinación de sus condiciones de trabajo, a través de las organizaciones sindicales representativas, conforme a lo dispuesto en su artículo 125.

En cumplimiento de la referida previsión se constituyó la Mesa de negociación en la Ertzaintza, iniciándose en dicho ámbito el proceso de negociación que ha concluido con el acuerdo alcanzado en la determinación de las condiciones de trabajo para los años 2025 a 2028, suscrito por el Departamento de Seguridad con las organizaciones sindicales ERNE, ESAN y SIPE, en sesión de la mencionada Mesa celebrada el día 14 de marzo de 2025.

La validez y eficacia del acuerdo alcanzado requiere, atendiendo a las previsiones contenidas en el artículo 126.2 de la citada ley, de su formal y expresa aprobación por el Consejo de Gobierno de la Administración de la Comunidad Autónoma, a la que se procede ahora mediante el presente Decreto.

El Decreto 4/2012, de 17 de enero, aprobó el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013. El mismo ha sido objeto de distintas modificaciones. Concretamente, mediante del Decreto 194/2012, de 9 de octubre; el Decreto 167/2018, de 20 de noviembre; el Decreto 69/2023, de 23 de mayo y el Decreto 75/2024, de 18 de junio, con el fin de ir adaptando las condiciones de trabajo a las nuevas situaciones. No obstante lo anterior, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la aprobación de dicho Acuerdo Regulador y considerando la evolución experimentada por el servicio de seguridad pública, se trata de proporcionar una solución al proceso de valoración de puestos de trabajo que se llevará a cabo, tal y como se prevé en el nuevo Acuerdo Regulador que se aprueba, de forma y manera que se posibilite la adecuación de las retribuciones complementarias que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por una modificación en el contenido de los puestos de trabajo.

En su virtud, a propuesta del consejero de Seguridad, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 15 de julio de 2025,

DISPONGO:

Artículo único.– Aprobar el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2025 a 2028, que se acompaña como anexo al presente Decreto.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 15 de julio de 2025.

El lehendakari,  
IMANOL PRADALES GIL.

El consejero de Seguridad,  
BINGEN ZUPIRIA GOROSTIDI.

## ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA ERTZAINZA PARA LOS AÑOS 2025-2028

### TÍTULO PRELIMINAR

#### Artículo 1.– Ámbito personal.

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

#### Artículo 2.– Ámbito temporal, vigencia y duración.

El presente Acuerdo entrará en vigor desde el día siguiente a su publicación en el BOPV, excepto en aquellas previsiones en que expresamente se contemple otra fecha. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2028, entendiéndose prorrogado tácita y temporalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

El presente acuerdo se entenderá denunciado tácitamente el día 1 de octubre de 2028. Las negociaciones de un nuevo acuerdo comenzarán en un plazo no superior a un mes natural una vez presentada una plataforma de negociación, contado a partir de la citada fecha.

#### Artículo 3.– Objeto.

El acuerdo tiene como finalidad facilitar el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal de la Ertzaintza.

#### Artículo 4.– Aplicación.

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

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

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

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

2.– La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por un mínimo de 4 personas y un máximo de 8 miembros titulares, en representación de las partes firmantes del Acuerdo: por parte del Departamento de Seguridad 50 % de los miembros de la Comisión. Por parte de los Sindicatos firmantes 50 % de los miembros de la Comisión.

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

El/La Secretario/a de la Comisión Paritaria tomará nota de lo tratado en las reuniones de la misma, levantando acta y actuando de fedatario de los acuerdos adoptados.

Asimismo, el/la Secretario/a tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a las partes con la antelación y formas debidas, según los criterios establecidos en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.
- Dar entrada, registrar y distribuir entre los miembros de la Comisión las consultas y solicitudes recibidas.
- Informar a los centros policiales de los componentes de la Comisión.
- Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de los acuerdos adoptados.
- Cuantos actos le sean encomendados para el mejor funcionamiento de la Comisión Paritaria y, entre ellos, la publicación de las certificaciones de los acuerdos en los tablones de anuncios de los centros de trabajo a los que trascienda con carácter general el respectivo acuerdo o en la intranet corporativa.

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

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

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

La comisión Paritaria del Acuerdo se reunirá en sesión ordinaria una vez cada semestre. En estas reuniones, entre otras cuestiones, se informará acerca de aquellas sentencias que hayan recaído desde la última reunión celebrada. La Dirección de Recursos Humanos dará trámite de audiencia a la Comisión Paritaria de los proyectos de Instrucciones sobre materias reguladas en el presente Acuerdo antes de su emisión.

Artículo 6.– Procedimiento de resolución de conflictos.

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

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

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

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

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

## TÍTULO I

### ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 7.— Fomento del adecuado mantenimiento físico.

Al objeto de fomentar la realización de ejercicio físico, que procure un adecuado mantenimiento de la forma física del personal, el Departamento indemnizará el importe anual del gasto por realización de actividades deportivas hasta un máximo de 120 euros, con efectos desde 1 de enero de 2025, en atención a tiempo que hubiera estado el personal en la situación de servicio activo o de segunda actividad en el ejercicio anual. Este importe se verá incrementado cada año en el mismo porcentaje que fuera de aplicación a las retribuciones, aplicado el día 1 de enero de cada año. En caso de producirse estos incrementos a lo largo del año, serán de aplicación para el año siguiente.

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

En ningún caso el importe de la subvención podrá ser superior al gasto efectivo, una vez descontadas otras posibles subvenciones a que tuviera derecho la persona beneficiaria. A estos efectos, en los casos de cuotas familiares, en que no estuviera especificado el importe correspondiente al/la ertzaina, será tomado como referencia el importe de la cuota individual.

Teniendo en cuenta la finalidad de esta ayuda, la Comisión Paritaria podrá determinar aquellas actividades que cumplen este objeto. A estos efectos, se entenderá como práctica deportiva aquella actividad para la que exista una Federación oficial de deportiva.

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

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

Muerte:	77.765,44 euros
Incapacidad Permanente Absoluta	98.104,08 euros
Incapacidad Permanente Total	125.621,08 euros
Incapacidad Permanente Parcial según baremo hasta	125.621,08 euros

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

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

viernes 1 de agosto de 2025

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

Muerte	31.106,16 euros
Incapacidad Permanente Absoluta	31.106,16 euros
Incapacidad Permanente Total	80.158,21 euros

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

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

Dichas coberturas experimentarán en los años de vigencia del presente Acuerdo, los mismos incrementos en valores absolutos que sean de aplicación para los seguros del resto del personal de Administración General de la CAE, en su caso.

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

5.– La Administración informará al personal de la Ertzaintza sobre las condiciones de las pólizas suscritas, mediante la colocación de la oportuna publicidad a través del portal de Intranet de Recursos Humanos.

#### Artículo 9.– Anticipos.

Con efectos desde 1 de enero de 2025, el personal de la Policía Autónoma incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100 % de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación de servicio que les une a la Administración antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado. Esta cuantía podrá verse incrementada con el importe de una paga extraordinaria proporcional al tiempo de prestación de servicios en el semestre correspondiente.

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

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

#### Artículo 10.– Adelantos de Nómina.

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

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

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

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

El importe máximo a conceder al personal funcionario en prácticas, que hubieran superado la fase de formación, será de 4.210 euros, a devolver en un plazo máximo que, en todo caso, no supere la fecha prevista de finalización del periodo de prácticas.

En los conceptos que vengan definidos por la realización de un gasto, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a la solicitud.

2.– Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo. Los importes de estos adelantos experimentarán cada año los mismos incrementos que los aplicados a las retribuciones generales durante la vigencia del presente Acuerdo.

3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto mientras no se tuviera liquidado el adquirido con anterioridad, aun cuando este hubiera sido concedido con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante el período de diez años. Cualquier cambio voluntario en la situación administrativa de los/las beneficiarios/as que motive la baja en nómina por un periodo superior a seis meses, requerirá previamente el reintegro en su totalidad del adelanto concedido.

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

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

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

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

viernes 1 de agosto de 2025

- c) Fallecimiento del cónyuge o compañero/a inscrito en el Registro de parejas de hecho o hijos.
- d) Nacimiento de hijos o hijas, adopción y acogimiento.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona solicitante, de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas menores de edad, o de menores que tuviera en acogimiento.
- f) Adquisición de vivienda habitual.
- g) Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- h) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- j) Adquisición de mobiliario.
- k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante.
- l) Adquisición de vehículo por necesidades del servicio.
- m) Adquisición de garaje.

Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

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

Los importes establecidos en este artículo se verán incrementados, conforme el incremento general de retribuciones aplicado el día 1 de enero de cada año. En caso de producirse otros incrementos a lo largo del año, serán de aplicación para el año siguiente.

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

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

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

Artículo 11.– Primas jubilación anticipada.

En el supuesto de que la legislación aplicable al ámbito de la Ertzaintza permitiera la previsión de este tipo de medidas, esta cuestión será planteada en la Mesa de Negociación de la Ertzaintza dentro de los seis meses siguientes a su entrada en vigor.

#### Artículo 12.– Previsión social complementaria.

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

#### Artículo 13.– Fondo social.

Se constituirá un fondo económico dotado de 429.642,60 euros. Esta cantidad experimentará un incremento igual al que establezca para el conjunto de las retribuciones en los años de vigencia del presente acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del mismo. Esta cantidad se verá incrementada, conforme el incremento general de retribuciones aplicado el día 1 de enero de cada año.

Se constituirá una Comisión de Fondo Social para el estudio de las solicitudes y emisión de propuesta para su resolución, que será de composición mixta, estando representados en la misma, de una parte, el Departamento de Seguridad y, de otra, las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa de Negociación establecida en el 125 del TRLPPV.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) El desplazamiento deberá ser superior a 50 kms.

El importe mencionado tendrá cada año el mismo incremento que el aplicado a las retribuciones generales durante la vigencia del presente Acuerdo.

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

- 1.– Que sea mediante una Comisión de Servicios forzosa.
- 2.– Adscripción provisional derivada de amortización de puesto de trabajo.
- 3.– Adscripción a otro destino mediante libre designación.
- 4.– Adscripción definitiva cuando el cambio de destino suponga un desplazamiento inferior a 30 kms.
- 5.– Cambio de municipio de residencia habitual.

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

Artículo 15.– Asesoría jurídica.

1.– Las personas integrantes de la Ertzaintza tendrán derecho a ser representadas y defendidas por profesionales designados por el Departamento de Seguridad, en los términos establecidos por el artículo 32.2 del Texto Refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

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

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

4.– El Departamento de Seguridad actuará como acusación particular, a petición del ertzaina afectado o de la ertzaina afectada, cuando se considere procedente, tras el análisis jurídico de las circunstancias concurrentes en cada caso.

5.– El Departamento de Seguridad pondrá a disposición de los y las ertzainas la asesoría jurídica, para la presentación de demandas en la jurisdicción civil, como consecuencia de lesiones sufridas en el ejercicio legítimo de la actividad policial, tanto en casos relacionados con personas inimputables y menores de entre 14 y 17 años, como en aquellos otros supuestos de responsabilidad civil, que no se sustancien en la vía penal.

viernes 1 de agosto de 2025

## TÍTULO II

## JORNADA ANUAL

## JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

## CAPÍTULO I

## JORNADA DE TRABAJO

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

1.– Por su carácter específico, al ser la labor policial un servicio público, el personal afectado por este Acuerdo se encuentra en situación de servicio permanente, pudiendo alterarse sus condiciones de trabajo, tanto en términos horarios como de jornada y calendario, tal como se establece en el artículo 28 del TRLPPV.

2.– La jornada anual de trabajo para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo será de 1.592 horas, con respeto de lo establecido en el Decreto de Retribuciones del personal de la Ertzaintza.

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

4.– El personal que, teniendo planificado trabajo turno de noche los días 24 y 31 de diciembre y turnos de mañana y de tarde de los días 25 de diciembre y el día 1 de enero, prestara servicios efectivos en estas jornadas, tendrá un cómputo adicional de media hora por cada hora de trabajo efectivo.

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

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, tendrán la consideración de festivos a efectos de la percepción del complemento de productividad para quienes trabajen en regímenes horarios que lo tenga establecido, si bien a efectos de su cuantificación, solamente se tendrá en cuenta la duración de la jornada realizada. También tendrá esta naturaleza para quienes presten servicios en día libre.

En estas fechas no se hallará planificada jornada de entrenamiento.

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

2.– Los regímenes horarios y los horarios de trabajo que se regulan en los artículos siguientes de aplicación en la Ertzaintza se establecerán mediante resolución de la Dirección de Recursos Humanos, previa negociación que será llevada a cabo en la Mesa establecida en el artículo 125 del Texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco y podrán ser adecuados, en atención a las

nuevas necesidades previstas. La posible creación de nuevos regímenes horarios será negociada en la citada Mesa en el último cuatrimestre de cada año, o cuando la necesidad de introducir modificaciones organizativas así lo precise, por causas sobrevenidas.

3.– La Dirección de Recursos Humanos emitirá una Resolución donde se contengan los regímenes horarios de aplicación desde el inicio de vigencia del presente Acuerdo, en un plazo de diez días desde la publicación del mismo, en atención a lo establecido en el presente Acuerdo y comprensivo de los regímenes horarios ya existentes en el momento de su entrada en vigor.

#### Artículo 17.– Trabajo efectivo.

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

Sin perjuicio de ello, en aquellas circunstancias en que así se prevea expresamente, corresponderá el cómputo como tiempo de trabajo de las horas que en cada caso se establezcan, cuando viniera acreditado que ha sido motivado por la cobertura del servicio.

2.– Con carácter general, a efectos de compensación, se entenderá por trabajo en período nocturno de ocho horas el efectuado entre las 22:00 o las 23:00 horas y las 06:00 o 07:00 horas, en función de la hora de inicio y finalización del servicio, respectivamente.

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

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

5.– El cómputo horario de las personas asistentes a reuniones, a sesiones informativas de duración inferior a seis horas por jornada y a los Consejos de Unidad será el siguiente:

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

b) Asistencia en turno libre, teniendo programado turno de tarde. Las horas de duración de la actividad serán computadas como prolongación de jornada.

c) Asistencia en turno libre, teniendo programada la víspera turno de noche. No habrá de ser prestado el servicio en el turno de noche anterior, siendo computadas las horas de duración del mismo. Además, este personal mantendrá el derecho a la percepción del complemento de productividad nocturno o al cómputo del índice nocturno. La asistencia a la actividad no computará ninguna hora. El día de asistencia a la actividad habrá de ser prestado el servicio en el turno de noche.

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

e) Asistencia en día libre, teniendo programada la víspera turno de noche. No habrá de ser prestado el servicio en el turno de la noche anterior, siendo computadas las horas de duración del mismo. La asistencia a la actividad no computará ninguna hora. En estos casos, se mantendrá el cómputo del índice nocturno o la percepción del complemento por trabajo en turno de noche, según la opción ejercitada.

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

6.– Asistencia a reuniones, cursos y actividades laborales con pernocta fuera del domicilio.

La Jefatura de Unidad correspondiente especificará a quienes sea comunicada la existencia a estas actividades si la asistencia se producirá de forma obligatoria, mediante orden expresa o si lo es con carácter voluntario.

En los supuestos de asistencia a reuniones, cursos o a la prestación de actividades laborales, en cumplimiento de orden expresa, que tengan como consecuencia la pernocta fuera del domicilio particular, serán de aplicación las condiciones de trabajo siguientes:

– En caso de coincidencia con jornada planificada de trabajo, se mantendrá el cómputo de esta, salvo que, fuera acreditada una duración superior de la actividad realizada, en cuyo caso, será computada esta.

– En caso de coincidencia con jornada planificada libre de servicio, el cómputo será la duración acreditada de la actividad realizada, siendo computadas un mínimo de siete horas, cuando aquella fuera inferior.

– En caso de que la asistencia se produjera en horario de mañana y la víspera se hallare planificado turno de noche, tendrá permiso retribuido de la totalidad de la jornada de noche.

7.– Participación en dispositivos de seguridad en carreras ciclistas de más de un día de duración.

En la organización de estos dispositivos será tenido en cuenta el respeto de la garantía de descanso del personal, de 48 horas entre dos semanas de trabajo, lo que podrá tener como consecuencia que no haya de ser prestado servicio en jornadas planificadas de trabajo, siendo mantenido el cómputo de las mismas.

El cómputo correspondiente a las jornadas trabajadas en estos dispositivos será realizado desde la salida del centro de trabajo respectivo señalado hasta el regreso al mismo.

Cuando el personal haya de prestar servicio en un horario diferente al del turno planificado de trabajo, tendrá las compensaciones de cambio de turno.

El personal que coincide con turno planificado de mañana, tendrá la prolongación de turno correspondiente. En caso de que se iniciara alguna jornada de trabajo a partir de las 08:00 horas de la mañana, sería de aplicación el cómputo adicional de 2 horas.

La participación del personal que se encuentre en jornadas libres de servicio tendrá la consideración de evento especial.

El Departamento pondrá a disposición de los y las ertzainas la posibilidad de realizar los desplazamientos entre el centro de trabajo y el lugar de inicio y finalización de cada etapa, de forma que no hayan de ser llevados a cabo conduciendo la moto.

8.– Asistencia de ertzainas a actos en que sean convocados/as por el Departamento de Seguridad, en condición de invitados/as, de forma personal.

Cuando el Departamento de Seguridad convoque en calidad de invitados o invitadas al personal, se aplicarán los siguientes criterios:

Asistencia en día planificado libre de servicio: no se genera cómputo como tiempo de trabajo, teniendo derecho a la indemnización del gasto de desplazamiento entre el domicilio y el lugar en que será llevado a cabo el evento.

Asistencia en día planificado de trabajo: el personal tendrá permiso retribuido para su asistencia al acto. El permiso retribuido será disfrutado la víspera cuando se encuentre planificado turno de noche o de tarde-noche y el acto se desarrolle al día siguiente en horario matutino.

9.– Tendrá la consideración de tiempo de trabajo la intervención policial, en calidad de ertzaina, producida fuera del horario de trabajo, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 28 del TRLPPV, cuando esta circunstancia viniera acreditada, mediante aportación de referencia de informe euskarri o justificante emitido por la Jefatura de la Unidad, donde se encuentre el puesto al que se halle adscrito. El cómputo de este tiempo será de un mínimo de seis horas, que incluirá las posibles actuaciones policiales que deriven.

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

En el caso de asistencia a citaciones y trámites judiciales, como consecuencia del desempeño de las funciones propias de ertzaina, se seguirán los criterios que se establecen a continuación, tanto en caso de citación en la condición de testigo, como en el caso de ofrecimiento de acciones.

No tendrá la consideración de asistencia a juicio por su condición de ertzaina, aquella que, aun pudiendo tener su origen en una circunstancia acaecida durante la prestación del servicio, tenga una finalidad de interés personal, ni la asistencia que venga motivada exclusivamente por el ofrecimiento de acciones en la jurisdicción civil, con excepción de las actuaciones con personas inimputables, menores entre 14 y 17 años o cuando se trate de lesiones producidas por otras circunstancias, que hayan de ser trasladadas inexcusablemente a la jurisdicción civil.

1.– En los casos de asistencia a juicio:

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

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

En aquellos supuestos en que un/a ertzaina asista a juicio, en virtud de citación por su condición de ertzaina, en día libre o turno libre, cuando la vista no se celebre y no haya sido comunicada anteriormente la suspensión, será realizado el cómputo de cuatro horas.

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

a) Ida y vuelta en el mismo día.

Día libre: cómputo de 16 horas.

b) Ida y vuelta en distinto día.

Día de desplazamiento:

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

Día de juicio:

- Programado libre: cómputo de 8 horas.

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

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

- Programado libre: cómputo de 8 horas.
- El día de desplazamiento será de aplicación lo establecido en el punto b).

Cuando teniendo programado día libre, el desplazamiento fuera realizado la víspera del juicio, por asistencia a caracterización, sea realizada esta la víspera o al día siguiente antes de la celebración del juicio, el cómputo como tiempo de trabajo de la víspera será de 8 horas, siendo el cómputo de 4 horas para los casos en que el desplazamiento realizado la víspera no tuviera la motivación mencionada.

3.– En caso de asistencia de un o una ertzaina a juicio por su condición de ertzaina, podrá ejercer la opción voluntaria por la compensación económica, en lugar de cómputo horario establecido en los puntos anteriores, mediante pago en concepto de gratificaciones extraordinarias de 138,84 euros, con las siguientes condiciones:

– en día planificado libre de servicio o en turno planificado libre de servicio, excepto en aquellos casos en que el personal no trabajare el turno planificado de noche o tarde-noche la víspera, por asistir al día siguiente a citación judicial. No se produce esta situación aquel día que, estando previamente planificado de trabajo, no sea objeto de prestación efectiva por disfrute de horas de exceso o de disfrute de permisos (salvo en el caso del permiso por asistencia a juicio), pudiendo ser percibida esta gratificación.

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

- de aplicación a asistencia a juicio oral,
- el límite máximo anual de veinte asistencias a juicio, que podrán ser objeto de compensación económica.

El importe mencionado de esta gratificación se verá incrementado, conforme el incremento general de retribuciones, previsto en el artículo 68.

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

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

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

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

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

8.– Comparecencia en casos de habeas corpus. En aquellos supuestos en que un/a ertzaina haya de comparecer ante un/a juez, como consecuencia de un habeas corpus, en la mañana siguiente a un turno de noche, las condiciones de trabajo del personal de régimen horario de turnos serán las que se establecen a continuación:

Comparecencia en la mañana de sábado o del domingo.

El/la ertzaina elegirá una de las opciones siguientes, que habrá de ser comunicada en su centro de trabajo antes de concluir el turno de noche en que se haya producido la detención. (En caso de no comunicar la opción, será de aplicación la opción 1):

Opción 1.

Trabajo el turno completo de doce horas de la jornada en que se produce la comparecencia, siendo computadas adicionalmente cuatro horas por concepto de asistencia a trámite judicial.

Opción 2.

No prestación de servicios en el turno de trabajo de doce horas de la jornada en que se produce la comparecencia, pasando a tener la consideración de libre de servicio, siendo computadas seis horas por concepto de asistencia a trámite judicial.

Opción 3.

Trabajo en el horario nocturno del turno de doce horas de la jornada en se produce la comparecencia, entre las 22:00 y las 06:00 horas o entre las 23:00 y las 07:00 horas, según fuera el horario que estuviera planificado. Además, serán computadas las horas planificadas de turno no trabajadas (de 18:00 a 21:59 horas o de 19:00 a 22:59 horas) por concepto de asistencia a trámite judicial.

Comparecencia en la mañana de martes, miércoles, jueves o viernes.

El ertzaina o la ertzaina elegirá una de las opciones siguientes, que habrá de ser comunicada en su centro de trabajo antes de concluir el turno de noche en que se haya producido la detención. (En caso de no comunicar la opción, será de aplicación la opción 1):

Opción 1.

Trabajo el turno completo de ocho horas de la jornada en que se produce la comparecencia, siendo computadas adicionalmente cuatro horas por concepto de asistencia a trámite judicial.

## Opción 2.

No prestación de servicios en el turno de trabajo de ocho horas de la jornada en se produce la comparecencia, pasando a tener la consideración de libre de servicio, siendo computadas seis horas por concepto de asistencia a trámite judicial.

Comparecencia en la mañana de lunes, tras prestación de trabajo en el turno de tarde-noche de doce horas la víspera.

Cómputo de seis horas por concepto de asistencia a trámite judicial.

Artículo 19.– Tipos de regímenes horarios.

Los tipos de regímenes horarios de trabajo son:

- a) Régimen horario de turnos.
- b) Régimen horario de jornada normalizada partida y régimen horario de jornada normalizada continúa.
- c) Régimen de horario flexible.
- d) Regímenes de horario específico.

Artículo 20.– Régimen horario de turnos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al objeto de la aplicación del criterio de preferencia para el mantenimiento en el grupo de trabajo, se entenderá como tiempo de prestación de servicios en la Unidad, aquel que se llevara en situación de servicio activo desde la última incorporación a la misma, siendo indiferente la forma de provisión en que se hubiera producido.

Este criterio de preferencia será de aplicación entre aquellos que en el momento de llevarse a cabo el cambio de grupo, pertenezcan al ámbito funcional en que este se produzca. En caso de persistir la igualdad, se atenderá al criterio de mejor número de orden en la categoría respectiva.

El ertzaina o la ertzaina que haya tenido que cambiar de grupo de forma obligatoria por aplicación de este criterio no se podrá ver afectado por otro cambio de grupo obligatorio, en tanto permanezca en el desempeño del mismo puesto de trabajo, hasta la resolución del siguiente proceso de provisión de puestos de carácter definitivo, que afecte al tipo de puestos como el que desempeña.

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

6.— En función de las necesidades del servicio, los turnos de trabajo consignados en una cadencia determinada podrán ser modificados, comunicando dicha modificación el/la Jefe de Unidad al inmediato superior y notificándolo al/la interesado/a, siempre que ello fuera posible, con 48 horas de antelación, consignando su motivación. El cambio de turno debido a necesidades del servicio, que no fuera realizado con personal voluntario, únicamente podrá ser realizado al personal con turno planificado de noche, con carácter rotatorio entre los miembros del grupo. El criterio será la preferencia de quien tenga mayor edad y la rotación se aplicará dentro del año natural. En el supuesto de cambio de turno el personal trabaje la totalidad del turno, mantendrá el derecho a la compensación por trabajo en turno de noche.

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

Cuando las necesidades del servicio hicieran necesaria la presencia en la totalidad del turno planificado, a las horas trabajadas efectivamente en el turno o el horario de trabajo modificado, que se hallaren incluidas en las doce horas anteriores o posteriores a la finalización del turno pla-

nificado trabajado, les será de aplicación el cómputo del índice corrector correspondiente, previsto en el apartado segundo del artículo 26. Asimismo, antes del inicio de cada ciclo podrá modificarse la cadencia a aplicar, previo visto bueno del inmediato superior, notificándolo al/la interesado/a con una semana de antelación consignando su motivación.

7.– Los horarios de entrada y salida de cada turno serán los que se especifican en el Anexo III. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.1 del presente Acuerdo, cualquier modificación en los horarios de entrada y salida con el objeto de dar cumplimiento a las necesidades de servicio tendrá carácter excepcional, siendo necesario consignar su motivación que será trasladada por el conducto ordinario a la Dirección de Recursos Humanos. Cuando el horario de entrada en turno D sea fijado de forma obligatoria en una Unidad y para unas fechas concretas entre las 08:00 y las 11:00, las doce horas trabajadas serán computadas como 14 horas. En caso de que ello tuviera como consecuencia la incorporación al trabajo una vez cumplidas las doce horas de descanso, se mantendrá el cómputo íntegro de esas horas. Si por el contrario, hubiera una orden de servicio por la que se hubiera incorporar al servicio con anterioridad, se aplicará el índice corrector a esas horas, equivalente al de prolongación de jornada.

8.– En los supuestos previstos en el régimen horario regulado en el presente artículo, cada jornada en periodo planificado nocturno (8 horas diarias), en los turnos denominados de noche y tarde-noche, generará un cómputo adicional de 10 minutos por hora trabajada, salvo que haya ejercido la opción prevista en el párrafo siguiente. El disfrute de las horas así computadas, se realizará en el turno de noche con carácter general, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.

El personal podrá optar por el cobro de 40,14 euros por cada jornada completada de turno planificado de noche, mediante la presentación de la oportuna solicitud antes del 15 de diciembre del cada año anterior por escrito en el centro respectivo. El ejercicio de esta opción tendrá carácter anual y será irrevocable durante el año natural y supondrá el no cómputo del índice horario, previsto en el párrafo anterior.

En los supuestos en que el personal tuviere concedida una reducción de jornada, este importe o el cómputo horario adicional se verán reducidos en la misma proporción.

Cuando teniendo planificado turno de noche, sea llevada a cabo la prestación del servicio en otro turno de trabajo en la misma jornada, debido a necesidades del servicio, se mantendrá el derecho al cómputo adicional o en su caso, a la percepción del complemento de productividad mencionado, en los términos contenidos en los dos párrafos anteriores.

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

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

En el momento en que se produzca la comunicación al/la ertzaina del llamamiento para trabajar en día libre, habrá de especificarse, también, el día de la semana siguiente en que no habrá de prestar servicios. Si no se especificara el día que no haya que prestar servicio, se entenderá que

el día de descanso será el lunes de la semana siguiente. En consecuencia, el/la ertzaina no tendrá que prestar servicio y dicho día será computado y abonado de acuerdo con las condiciones establecidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.– Podrá ser autorizada la permuta de distintas jornadas de trabajo de la misma duración al personal que, perteneciendo al mismo ámbito funcional, preste servicios en la misma Unidad en diferente grupo de trabajo.

Ambos ertzainas quedan comprometidos a realizar el trabajo efectivo en las jornadas afectadas, de forma que, si uno/a de ellos/as no pudiera cubrir el servicio en la fecha comprometida, con independencia del motivo, habrá de prestar servicios en la misma quien lo tuviera planificado originalmente. En este supuesto en que un ertzaina trabaja las dos jornadas su cómputo será el realizado de forma efectiva en ambas; mientras que, quien no hubiera trabajado verá disminuida su planificación.

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

1.– En el régimen horario de jornada normalizada, la misma será organizada en jornadas semanales de lunes a viernes, descansando los sábados, domingos y festivos. La Dirección de la Ertzaintza determinará la forma de aplicación de este régimen horario en cada unidad, concretando la duración de cada jornada sobre la jornada anual, de forma que la jornada media en el año no sea superior a 7 horas y media; el número de personas con trabajo en horario de mañana, de tarde y con jornada partida; pudiendo ser aplicada de forma rotatoria. Además, se preverá una flexibilidad de treinta minutos en los horarios de entrada, finalizando la jornada una vez cumplida la duración establecida.

La prestación de servicios realizada en aplicación de estos tipos de planificaciones de trabajo, por parte del personal que desempeñe puestos de trabajo reservados a las Escalas Básica y de Inspección, así como todo el personal adscrito a la Banda de Música, conllevará la percepción de un complemento de productividad mensual de 274,05 euros.

2.– En el régimen de jornada normalizada, en los casos de la jornada continua, el horario de entrada será entre las 07:00 y las 09:00 por la mañana, y entre las 14:30 y las 15:30 para la jornada de tarde, según la Unidad. La salida se realizará una vez prestada la jornada diaria establecida.

3.– Las semanas de trabajo en régimen de jornada partida se desarrollarán en jornadas en que el personal tendrá planificado trabajar, de lunes a jueves, en la modalidad de jornada partida, en que se iniciará la prestación de trabajo a partir de las 08:00 horas de la mañana, habiendo de quedar cubierto el servicio hasta las 16:30 horas, por lo menos; mientras que, los viernes tendrán jornada continuada. Durante las jornadas partidas, el personal dispondrá de una pausa para la comida de duración mínima de treinta minutos y máxima de dos horas, debiendo desarrollarse esta entre las 13:00 horas y las 15:00 horas. La parte de la jornada de tarde tendrá una duración de, al menos, hora y media. Sin embargo, durante el período estival, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, al igual que las dos semanas de semana santa y de navidad, las jornadas de trabajo serán en la modalidad continuada.

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

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

6.– El personal con régimen horario normalizado que, en aplicación del orden de prelación para los llamamientos en día libre, para la cobertura de necesidades policiales de naturaleza operativa de seguridad ciudadana, prestara servicios operativos en día planificado libre de servicio (sábado o domingo), tras cinco días consecutivos de trabajo efectivo, no prestará servicio en la jornada siguiente planificada de trabajo, en caso de que tuviera planificada la prestación efectiva de trabajo en los cinco días de la semana siguiente, manteniéndose el cómputo correspondiente a aquella.

7.– El personal que desempeñe puestos de trabajo reservados a las categorías de la Escala Ejecutiva, así como, a la categoría de Intendente, tendrá planificado trabajar en la modalidad de jornada partida establecida en el apartado 3 de este artículo. Todo ello, con las excepciones pertinentes, cuando la cobertura de las necesidades del servicio determine que la prestación de trabajo haya de ser realizada en otras jornadas o en un horario diferente.

El trabajo realizado conforme esta planificación conllevará la percepción de un complemento de productividad mensual de 329,66 euros.

## Artículo 22.– Régimen de horario flexible.

1.– El régimen horario flexible comporta la prestación de trabajo conforme una de las dos planificaciones de trabajo, que se establecen en los apartados siguientes, con unos horarios de inicio y de finalización de la jornada fijados por la Jefatura de Unidad correspondiente, siendo los horarios de prestación de trabajo flexibles, por lo que, los horarios previstos inicialmente podrán ser modificados, en atención a la cobertura de las necesidades de servicio previstas, sin que ello genere compensación alguna, ni horaria ni económica. De esta forma, se procurará que, haciendo coincidir los horarios de prestación de trabajo con los tiempos en que se prevén las necesidades a cubrir, no sea necesaria la realización de prolongaciones de jornada.

2.– Una de las modalidades de planificación del horario flexible es la prestación del trabajo en la cadencia, de jornadas de trabajo de lunes a viernes, con el fin de semana libre.

La Jefatura correspondiente establecerá el horario de trabajo de cada jornada, que tendrá una duración de siete horas y media, de lunes a viernes, estableciendo los horarios de entrada y salida, que podrán ser modificados en atención a la cobertura de las necesidades de servicio previstas, sin que ello genere compensación alguna, ni horaria ni económica.

El personal que trabaje en esta modalidad de planificación percibirá un complemento de productividad de 100 euros.

El personal mantendrá el derecho a la percepción de la compensación horaria o económica, salvo en los supuestos de no asistencia al trabajo por motivo del disfrute de permisos no retribuidos.

3.– La otra modalidad de planificación del horario flexible es la prestación del trabajo en la cadencia, que se inicia con una semana de cinco jornadas de trabajo, de lunes a viernes, con fin de semana libre, siendo la segunda semana de trabajo los siete días; mientras que, la tercera semana será de libranza, de lunes a domingo. Los tramos horarios que, en atención a las necesidades del servicio, sea organizado por la Jefatura de Unidad, teniendo la misma consideración las horas trabajadas independientemente del día y tramo del mismo en que se lleven a cabo, dentro de las limitaciones contenidas en los apartados 4 y 5.

La Jefatura correspondiente establecerá el horario de trabajo de cada jornada, que tendrá una duración mínima de siete horas y media, de lunes a viernes y de doce horas, los sábados y domingos, estableciendo los horarios de entrada y salida, que podrán ser modificados en atención a la cobertura de las necesidades de servicio previstas, sin que ello genere compensación alguna, ni horaria ni económica.

4.– La duración de la jornada prevista podrá prolongarse por necesidades del servicio. Se entenderá como prolongación de jornada aquella prestación de trabajo que supere la duración de la jornada establecida.

Las horas de trabajo realizadas por necesidades del servicio, cuando no sea posible respetar los descansos mínimos de doce horas entre jornadas y de cuarenta y ocho horas entre dos semanas de trabajo, serán computadas con el índice corrector correspondiente previsto en artículo 26, apartado tercero.

5.– Cuando el personal de investigación con horario flexible hubiera de prestar servicios en días planificados libres de servicio, como consecuencia de una investigación, al trabajo en las jornadas programadas de libre le serán de aplicación las condiciones de trabajo previstas para los llamamientos en día libre en el artículo 27. La realización de llamamientos para trabajar en día libre precisará que la Jefatura de Unidad haya tenido la autorización previa de la Jefatura Territorial correspondiente.

Cuando el personal hubiera de prestar servicios en un fin de semana planificado libre de servicio, una vez concluida o suspendida la investigación, se le asignará el mismo número jornadas como libres de servicio el día o días inmediatamente siguientes. Se garantizará el descanso entre jornadas y semanas de trabajo en virtud del artículo 16 punto 3.

En estos supuestos, para la determinación del personal que ha de ser llamado para prestar servicios en día libre, serán tenidos en cuenta los criterios establecidos en el artículo 27 dentro del grupo de trabajo, que tiene asignada la investigación, que motiva el llamamiento.

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

En el momento en que se produzca la comunicación al/la ertzaina del llamamiento para trabajar en día libre, habrá de especificarse, también, el día de la semana siguiente en que no habrá de prestar servicios. Si no se especificara el día que no haya que prestar servicio, se entenderá que el día de descanso será el lunes de la semana siguiente. En consecuencia, el trabajador no tendrá que prestar servicio y dicho día será computado y abonado de acuerdo con las condiciones establecidas.

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

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

Además, el personal que realiza tareas de atención al medio rural tiene asignado el régimen horario flexible, debido a la variabilidad de las circunstancias en que ha de ser prestado este tipo de servicio a lo largo del año, pudiendo ser realizado el trabajo en una de las dos modalidades previstas en este artículo.

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

En el supuesto de que su participación en un operativo de seguridad ciudadana se produjera en jornadas planificadas de trabajo y la duración efectiva de la prestación de trabajo de este personal excediera la de su jornada planificada, serán de aplicación las condiciones establecidas para la prolongación de jornada.

8.– El personal con régimen horario flexible, que en las jornadas planificadas de trabajo, preste servicios efectivos durante al menos dos horas, entre las 22:00 horas o 23:00 horas y las 06:00 horas o las 07:00 horas, generará un cómputo adicional de diez minutos por hora completa trabajada, salvo que haya ejercido la opción prevista en el párrafo siguiente antes del 15 de diciembre del año anterior.

El personal podrá optar por el cobro de 40,14 euros por cada jornada completa ordinaria trabajada planificada en el horario mencionado, mediante la presentación de la oportuna solicitud por escrito en el centro respectivo. El ejercicio de esta opción tendrá carácter anual y será irrevocable durante el año natural y supondrá el no cómputo del índice horario, previsto en el párrafo anterior. En los supuestos en que el personal no trabajara de forma efectiva la totalidad del horario mencionado, siempre que, al menos, dos horas de su jornada de trabajo hubieran estado incluidas dentro del mismo, podrá percibir esta compensación económica viendo reducida la cuantía del mencionado importe en la misma proporción.

9.– En casos excepcionales, la planificación de jornadas de trabajo podrá ser modificada por motivo de un operativo concreto, adaptándose aquella a los requerimientos de las necesidades del servicio, cuando la previsión de su duración así lo conlleve. La nueva planificación será establecida por la Dirección de la Ertzaintza, previa comunicación a la Dirección de Recursos Humanos, donde se especificará, además, su duración y ámbito de aplicación.

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

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

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

La adscripción obligatoria a uno de estos regímenes horarios será rotativa y con una duración de un año y corresponderá al personal que menos tiempo lleve en la Unidad desde la incorporación a la misma. No será de aplicación esta medida al personal en prácticas.

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

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

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

5.– Por razones del servicio, y en todo caso, en los tres primeros días de la última semana del ciclo de trabajo, correspondiente a su régimen horario, el/la jefe de Unidad podrá, de forma motivada, cambiar de cara al ciclo siguiente, el régimen horario a desempeñar. Dicha modificación podrá realizarse, asimismo, a petición del/de la funcionario/a, siempre y cuando quedaran respetadas las necesidades del servicio. La adscripción obligatoria corresponderá al personal que menos tiempo lleve en la Unidad desde la incorporación a la misma. No será de aplicación esta medida al personal en prácticas.

En el caso de cambios con personal voluntario, tendrá preferencia el personal del ámbito funcional afectado que más tiempo lleve en la Unidad. En caso de cambio forzoso, será aplicado al personal del ámbito funcional afectado que menos tiempo lleve en la Unidad y entre ellos, el que tenga menor antigüedad en la categoría y, de persistir el empate, quien peor orden de prelación ostente en el procedimiento de ingreso en la categoría.

#### Artículo 24.– Regímenes de horario específico.

1.– Se entiende por horario específico el de aquellas Unidades que, por las especiales funciones que llevan a cabo, requieren un régimen horario diferente de los establecidos en los artículos anteriores y cuyos tipos de jornadas de trabajo fundamentales aparecen definidos en el presente artículo y en la Resolución de regímenes de horario específico del/ de la Director/a de Recursos Humanos, donde se establecen los tipos de jornadas y estructuración del trabajo de aplicación en cada una de ellas.

El establecimiento de los regímenes de horario específico habrá de ser previamente negociado con las representaciones sindicales en la Mesa de Negociación prevista en el artículo 125 TRLPPV.

La Dirección de Recursos Humanos emitirá una Resolución donde se contengan los regímenes horarios de aplicación desde el inicio de vigencia del presente Acuerdo, en un plazo de diez días desde la publicación del mismo, en atención a lo establecido en el presente Acuerdo y comprensivo de los regímenes horarios ya existentes en el momento de su entrada en vigor.

Cada semana de trabajo planificado podrá contener jornadas con diferente horario de trabajo. En el supuesto de que con una antelación no inferior a siete días se procediera a la modificación del horario de entrada establecido en dos horas o más de la jornada planificada, serán de aplicación las indemnizaciones establecidas en el artículo 15.2 del Decreto de Indemnizaciones.

Y en el supuesto de que el horario de alguna jornada fuera modificado el horario de entrada establecido en dos horas o más de la jornada planificada con una antelación inferior a siete días, además de las indemnizaciones establecidas en el párrafo anterior, se procederá al cómputo adicional de dos horas.

#### 2.– Tipos de jornada y ciclos de trabajo.

##### 2.1.– Tipos de jornada.

###### Trabajo.

La duración de cada jornada de trabajo y el horario en que habrá de ser prestada será la establecida en el régimen horario de carácter específico de aplicación correspondiente.

###### Trabajo/Entrenamiento.

La duración de cada jornada será la establecida según el régimen horario de carácter específico de aplicación, en aquellos regímenes horarios en que se prevea este tipo de jornada. En los supuestos en que, debido a las necesidades del servicio, hubieran de ser atendidas estas, no pudiendo ser completado el entrenamiento previsto, podrá ser establecido por la Jefatura de Unidad otra jornada planificada de trabajo para la realización del entrenamiento.

Cada entrenamiento planificado dará lugar a la percepción de 80 euros, dentro del límite establecido para cada Unidad, sin perjuicio de la exigencia de la evaluación favorable.

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

### Stand by.

Es un tipo de jornada de aplicación a aquel personal de la Ertzaintza, que tenga un régimen horario en que así se establezca, que por causas inherentes o derivadas del servicio deba estar en jornadas completas en situación de disponibilidad (standby) mediante sistemas de localización, en virtud del cual podrán ser llamados para el servicio en cualquier momento durante la jornada, debiendo incorporarse al servicio con inmediatez, de conformidad con los tiempos de respuesta establecidos en la Unidad en que se hallare destinado. Los llamamientos que se efectúen, tendrán en cuenta los criterios de rotación y previsión anual de horas, entre todo el personal al que sea susceptible de aplicación en cada Unidad, sección o grupo.

Las horas efectivamente trabajadas en esta situación serán compensadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del presente Acuerdo y con la percepción de las indemnizaciones establecidas para este tipo de supuestos en el Decreto de Indemnizaciones del personal de la Ertzaintza. Esta compensación no será de aplicación a los miembros de la Ertzaintza que desempeñen puestos con dedicación absoluta.

Aquellas jornadas de trabajo planificadas de Stand by, en que no se produjera prestación de servicio alguna recibirán un cómputo de 6 horas.

### Localizabilidad.

Es aquella parte de una jornada planificada de trabajo, anterior y/o posterior a la destinada a la prestación de servicios, en que el personal ha de estar en disposición de incorporarse al trabajo, para la cobertura de necesidades del servicio que surjan fuera del horario de trabajo presencial. Los puestos que tiene este tipo de jornada son aquellos que en la Relación de Puestos de Trabajo tienen establecido el régimen de dedicación de localizabilidad y flexibilidad. La planificación de las jornadas de trabajo con localizabilidad será realizada de forma rotatoria entre los miembros de la Unidad, sección o grupo.

En las jornadas de trabajo con localizabilidad, el personal será dotado de los medios materiales, que permitan la atención directa de la necesidad de servicio, en caso de producirse, sin que sea preciso ir previamente a su puesto de trabajo.

En el supuesto del surgimiento de forma imprevista de una necesidad de servicio fuera del horario presencial, que tuviera como consecuencia la realización de trabajo efectivo, por parte de un personal que hubiera finalizado su jornada de trabajo y por este motivo hubiera de desplazarse desde su domicilio hasta el lugar donde haya sido requerida su presencia, este personal percibirá por esta prestación de servicios un único complemento de productividad de 15 euros por cada hora efectiva completada de trabajo en horario diurno y de 20 euros en caso de que coincida con horario nocturno o en sábado, domingo o festivo, además del cómputo horario del tiempo de trabajo efectivo correspondiente. No serán tenidos en cuenta los tiempos de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de actuación o el centro de trabajo.

El personal que, encontrándose en situación de localizable en el horario no presencial en la Unidad, tuviera que prestar servicios para la cobertura de una necesidad de servicio imprevista, que se produzca dentro del horario mencionado, una vez finalizada esta dispondrá del permiso no recuperable necesario para el respeto de la garantía de descanso de doce horas entre dos jornadas de trabajo.

### Libre.

Jornada en la que no está planificada la prestación de servicios. El personal puede ser llamado para la prestación de servicios efectivos con la antelación que sea posible y la realización de tra-

bajo tendrá las compensaciones previstas en el artículo 27 del Acuerdo de condiciones de trabajo y a la percepción de las indemnizaciones establecidas para este tipo de supuestos en el Decreto de Indemnizaciones del personal de la Ertzaintza.

Los llamamientos que se efectúen, tendrán en cuenta los criterios de rotación y previsión anual de horas, entre todo el personal al que sea susceptible de aplicación. Esta compensación no será de aplicación a los miembros de la Ertzaintza que desempeñen puestos con dedicación absoluta.

Vacaciones.

Jornada de vacaciones. El número de jornadas de vacaciones será el establecido para cada régimen horario de carácter específico, teniendo como referencia la duración del mes natural, donde se determinará la equivalencia en el número de horas correspondiente.

2.2.– Ciclos y cadencias de trabajo.

En la Resolución de regímenes de horario específico de la Dirección de Recursos Humanos se establecen los ciclos de trabajo, combinando los distintos tipos de jornada aplicables, conforme a los que ha de ser prestado el trabajo.

Además, se estructura la concatenación de los ciclos de trabajo, conforme la cadencia de trabajo correspondiente con la finalidad de la cobertura de las necesidades del servicio atribuidas a cada Unidad.

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

La jornada anual resultante del cumplimiento de las distintas jornadas diarias y semanales, de conformidad con los regímenes horarios que sean de aplicación y de los calendarios correspondientes a cada funcionario/a, será completada con el cómputo de horas generadas por los conceptos de prolongación del servicio, horas computadas como consecuencia de trabajo en día libre, cómputo adicional del trabajo en jornada planificada de turnos de noche y del cómputo de horas derivado de la aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 17. Las horas así computadas serán acumuladas en una bolsa de horas.

Cada ertzaina tendrá acceso a la información de su control horario, a través de la intranet corporativa.

Artículo 26.– Compensación por prolongación de jornada.

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

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

2.– A partir del minuto decimosexto de prolongación de la jornada, cuando la duración no fuera superior a treinta minutos, será computada media hora. Cuando se produjera una prolongación de jornada superior a media hora trabajada de forma efectiva e inferior a una hora, se computará una hora. Por cada hora trabajada de forma efectiva como prolongación de jornada en jornada ordinaria, se computará hora y media. A partir de dos horas será computada por una hora y cuarenta y cinco minutos.

No serán de aplicación estas compensaciones en los casos de traspaso de novedades por cambio de turno, en que será de cómputo el tiempo efectivo, cuando rebase la duración de quince minutos.

En caso de prolongación de jornada en sábado, domingo o festivo, se computarán dos horas por cada hora y dos horas y 15 minutos los sábados, domingo y festivos en horario nocturno.

Para la aplicación de estos cálculos horarios será requisito imprescindible la presentación de la solicitud correspondiente por el/la ertzaina interesado/a, donde conste el visto bueno del/ de la jefe/a de la unidad correspondiente.

3.– La prolongación de jornada de trabajo por necesidades del servicio no podrá tener como consecuencia el incumplimiento del descanso de doce horas entre dos jornadas de trabajo, salvo que, viniera motivado por hechos extraordinarios o acontecimientos excepcionales. No tendrán esta consideración aquellas necesidades, que hubiesen motivado la prolongación de jornada de un porcentaje de miembros del ámbito funcional de una Unidad inferior al 25 %, con un mínimo de cuatro ertzainas. En estos casos, al tiempo trabajo efectivo dentro de la garantía de descanso, le será añadido el índice corrector de aplicación correspondiente, equivalente al de prolongación de trabajo.

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

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

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

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

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

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

A estos efectos, en ningún caso tendrá la consideración de servicio prestado fuera de la jornada ordinaria de trabajo el llamamiento que se produzca en día libre de servicio o en situación de stand by, al objeto de recuperar el disfrute de días de permiso por asuntos propios, ni los llamamientos para la recuperación de permisos a recuperar. En tal caso, las horas trabajadas, en cómputo real, se imputarán directamente a la recuperación de los días libres disfrutados con tal carácter.

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

La realización de llamamientos para trabajar en día libre precisará que la Jefatura de Unidad haya tenido la autorización previa de la Jefatura Territorial correspondiente.

La duración de la prestación de servicios como consecuencia de los llamamientos en día libre, en ningún caso podrá ser inferior a tres horas.

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

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

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

c) Cada hora realizada en sábado, domingo o festivo, será computada a razón de dos horas.

d) Cada hora realizada en sábado, domingo o festivo, nocturna, será computada a razón de dos horas y 15 minutos.

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

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

En caso de cumplir los requisitos para optar por el cobro de las gratificaciones extraordinarias, en sustitución del cómputo horario, serán abonadas las gratificaciones en atención al número efectivo de horas trabajadas, siendo abonadas un mínimo de 6 horas. En ningún caso se producirá un llamamiento en día libre para la realización de menos de tres horas de trabajo efectivo.

El personal perteneciente a la Escala de Facultativos y Técnicos quedará excluido de la posibilidad del ejercicio de esta opción, salvo en el supuesto al que se refiere la letra b) del punto 1 del apartado 4, y en los casos en que haya accedido a dicha escala desde otra categoría policial de origen.

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

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

a) Los prestados en día libre de servicio o en situación de stand-by por personal en régimen de horario de turnos y de horario específico del ámbito de Seguridad Ciudadana y del ámbito de Tráfico o por personal en régimen de horario específico del ámbito de Protección y Recursos Operativos, cuando sean llamados al servicio por necesidades inherentes al mismo o derivadas de él, que tengan por objeto la realización de las tareas operativas policiales que les son propias.

b) Los prestados en día que tuvieren previsto descanso por personal con régimen de horario flexible, así como también, cuando este personal pase a realizar funciones de protección ciudadana en un operativo de este ámbito, como cuando desempeñe las tareas que le son propias en un operativo específico de protección ciudadana o por personal en régimen de horario normalizado, cuando sean llamados para la realización de tareas operativas policiales propias del ámbito de Seguridad Ciudadana que, además requieran el llamamiento en día libre a personal en régimen de horario de turnos, por todo el tiempo que duren tales operativos.

c) En aquellos supuestos en que el personal de investigación o de inteligencia con horario flexible hubiera de prestar servicio en una jornada programada libre de servicio, para la realización de sus tareas propias de investigación.

La realización de llamamientos para trabajar en día libre precisará que la Jefatura de Unidad haya tenido la autorización previa de la Jefatura Territorial correspondiente.

d) Los prestados por personal en régimen de horario flexible, por el tiempo que suponga un eventual incumplimiento de la garantía de descanso entre dos jornadas establecida en el apartado 4 del artículo 22 del vigente acuerdo regulador de condiciones de trabajo para este tipo de régimen horario.

e) La realización de forma efectiva de la jornada de formación táctico-operativa, que el personal de la Unidad de Brigada Móvil tendrá establecida coincidiendo con miércoles, jueves o viernes en semanas planificadas libres de servicio, por una duración de nueve horas y media.

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

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

viernes 1 de agosto de 2025

Como excepción, se podrá optar por la compensación económica sin cumplir la condición de haber cumplido la jornada anual prevista en el párrafo anterior, con ocasión del trabajo realizado en aquellos llamamientos en día libre que vinieran motivados por la celebración de procesos electorales u otro tipo de eventos, que impliquen control de masas y afectación al orden público cuya cobertura requiera el llamamiento en día libre de personal de dos o más Unidades de la División de Protección Ciudadana, además del personal propio de la demarcación en que tienen lugar, excluido el personal que presta servicios en Unidades Centrales. Para ello, será necesario que la Dirección de la Ertzaintza comunique a la Dirección de Recursos Humanos las Unidades afectadas y la jornada en que se ha producido este hecho. A estos efectos, tendrán la consideración de Unidades Centrales, aquellas que no tengan ámbito local ni Territorial.

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

#### 4.3.– Cuantificación.

El cálculo del importe de las gratificaciones extraordinarias por servicios prestados fuera de la planificación ordinaria de trabajo se efectuará conforme a los siguientes valores/hora, antes de la aplicación del incremento retributivo de carácter general correspondiente a 1 de enero de 2025:

Categoría	Hora ordinaria (en euros)	Hora nocturna (en euros)	Hora festiva (en euros)	Hora festiva/nocturna (en euros)
Agente	31,53	34,55	36,05	37,58
Agente 1.º	33,08	36,05	37,60	39,07
Suboficial	36,05	39,05	40,55	42,07
Oficial	39,05	42,10	43,57	45,08

Durante la vigencia del presente Acuerdo de condiciones de trabajo, estos importes se verán incrementados a partir del 1 de enero de 2025 en el mismo porcentaje en que se produzca el incremento general de retribuciones, que se establezca en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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

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

#### 4.4.– Orden de llamamientos.

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

El personal que tiene reconocido SAM estará incluido en el orden de prelación que corresponda, voluntario o no voluntario, con las únicas peculiaridades de esta condición, cuales son, las derivadas de la disminución de la jornada anual, no tomar parte directa en operativos donde se prevean alteraciones de orden público y de la exención de trabajo en horario nocturno, cuando esta hubiera sido la opción ejercida. Los que se encuentren en el último año de trabajo solo podrán ser llamados si son voluntarios siempre que cumplan la jornada anual que les corresponda.

El personal que no se encuentre en el listado de voluntarios desde el inicio del año, en el momento de su incorporación lo hará en el mismo número de orden que quien tuviera el mayor número de horas trabajadas en día libre en el año, en el ámbito funcional correspondiente.

El personal que se encontrare disfrutando una reducción de jornada, no será llamado para trabajar en día libre.

4.4.1.– En las Unidades de Seguridad Ciudadana, en cada supuesto en que haya de procederse al llamamiento de personal en día libre, cuando este hubiera de ser personal perteneciente al área de seguridad ciudadana y la cobertura de las necesidades del servicio precise, además, del llamamiento a personal de la Unidad perteneciente a diferente área funcional, se atenderá al siguiente orden:

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

4.4.2.– Criterios generales para la realización de los llamamientos para trabajar en día libre o stand by.

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

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

En aquellos regímenes horarios, que tuvieran previstas jornadas de stand-by, el personal que tuviera planificado estos tipos de jornada será llamado con preferencia sobre el que tuviera planificado libre de servicio y dentro de aquellos, el orden de llamamientos será el establecido en los párrafos anteriores. Podrá verse modificado el orden de llamamientos en el caso del personal de escolta, en atención al servicio a dar a determinadas personas protegidas.

Asimismo, podrá verse modificado el orden de prelación de llamamientos en los supuestos de personal de investigación con horario flexible, en atención a la continuidad de una investigación.

4.4.3.– Tendrá la consideración de personal voluntario el que expresamente manifieste en su Unidad respectiva su disponibilidad a ser llamado en día libre por necesidades del servicio. Una

vez efectuada tal opción no cabrá renunciar a la misma durante el año en que haya sido ejercida la misma, salvo que haya una modificación de su situación administrativa o cambio de centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

5.2.– En aquellos supuestos en que la prestación de servicios en virtud de llamamiento en día libre, impidiera el respeto del descanso de 48 horas tras siete días consecutivos de trabajo, a las horas trabajadas en el llamamiento en día libre dentro del mencionado período, les será de aplicación cuando procediera la compensación en la modalidad horaria, en sustitución de los índices previstos en el apartado tercero del presente artículo, el cómputo de 1:45 por cada 1:00, cuando fuera de lunes a viernes, 2:00 horas nocturna o de 2:15 por cada 1:00, cuando fuera en sábado, domingo o festivo, y 2.30 por cada 1:00 cuando fuera sábado, domingo o festivo nocturna.

En el supuesto de que la sucesión de días consecutivos de trabajo, que impidiera el respeto del descanso de 48 horas, viniera motivado por la prestación de servicios en el fin de semana inmediatamente anterior a una semana en que fueran prestados siete días de trabajo efectivo, a las

jornadas trabajadas en día libre de servicio les será de aplicación un índice corrector de 2:15 horas en diurno sábados y domingo y de 02:30 en sábados y domingo nocturno. Esta compensación no será de aplicación a los supuestos incluidos en el apartado 9 del artículo 20 del presente Acuerdo de condiciones de trabajo.

Artículo 28.– Disfrute de horas en exceso.

1.– Cuando de la adición de las horas planificadas de trabajo hasta final de año a las horas computadas de trabajo resulte un exceso de horas, respecto de la jornada anual establecida, habrá de procederse a su disfrute siempre que su número permita, al menos, el disfrute de una jornada de trabajo completa. El disfrute de las horas se realizará hora por hora y será solicitado antes de la finalización del mes en que se produzca el mencionado exceso, salvo en el supuesto de que esta circunstancia se produjera en la última semana del mismo, en cuyo caso, el plazo se extenderá hasta la siguiente semana de trabajo posterior a aquella. Estas solicitudes serán resueltas en el plazo de dos semanas.

2.– El disfrute de las horas de exceso habrá de producirse en el plazo máximo de dos meses posteriores a aquel en que ha de ser realizada su solicitud, cuando el número de horas de exceso fuera de, al menos, 24 horas. En los dos primeros meses del año, habrá de estar establecida la planificación del disfrute de las horas de exceso generadas por la reducción de la jornada anual del personal SAM, de forma que, al menos, el 50 % de las horas sean disfrutadas antes del 30 de abril.

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

4.– La elección de las fechas de disfrute de las horas de exceso, según lo establecido en el apartado anterior corresponde al/la ertzaina, debiendo efectuar su solicitud antes de la finalización del ciclo en que se produce el exceso, habiendo de ser resueltas en dos semanas. La valoración de las necesidades del servicio, con ocasión de solicitudes de disfrute de horas de exceso, habrá de ser realizada dentro del área funcional en que presta sus servicios el solicitante. En el momento de la resolución de las solicitudes de su disfrute, vendrá precedida de la concesión de vacaciones y de los permisos de asuntos particulares y de antigüedad.

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

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

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

8.– En el supuesto de que concluyera el año teniendo computado un número de horas de trabajo efectivo superior a la jornada anual establecida, estas pasarán a ser consideradas horas trabajadas del año siguiente. Cuando de la adición de estas horas a la planificación del mencio-

nado año el/la funcionario/a se colocara en exceso de horas, estas habrán de ser disfrutadas, de conformidad con los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

9.– Orden de preferencia para la concesión del disfrute: en los supuestos de que por coincidencia total o parcial, en las fechas solicitadas, no fuera posible su concesión, por exceso de porcentaje, a todos los solicitantes, tendrán preferencia quienes hubieran solicitado un periodo continuado de mayor duración, respecto de estas fechas. En último caso, se determinará por sorteo.

#### Artículo 29.– Vacaciones.

1.– Los/las miembros de la Ertzaintza tienen derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo de al menos un mes de vacaciones retribuidas (31 días naturales), o de los días que en proporción les correspondan, cuando el tiempo trabajado fuese menor. Cuando los ciclos de trabajo no coincidan con el mes natural, el disfrute del periodo de vacaciones será de 172 de trabajo efectivo, salvo en el supuesto de aquellos regímenes horarios en que se establezca otra duración. En todo caso, deberán disfrutarse por días completos. Los diferentes números de horas de vacaciones, que se contienen en este artículo, podrán ser variados en el caso de que fuera establecida una planificación de trabajo diferente.

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

Las vacaciones del personal que trabaje en régimen de jornada normalizada, previsto en el artículo 21, serán de 23 días laborables, siendo considerada la duración de 7:30 horas cada jornada de vacaciones.

Las vacaciones del personal que trabaje en régimen horario flexible, previsto en el artículo 22, serán de 172 horas.

Las vacaciones del personal que trabaje en el régimen horario de Brigada Móvil serán de 180,5 horas.

La regulación de los regímenes de horario específico preverá la forma de disfrute de las vacaciones del personal que trabaje en cada uno de ellos y su cuantificación en horas.

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

2.1.– La aprobación, concesión o autorización del disfrute de vacaciones será del 25 % de miembros del ámbito funcional, salvo que la previsión de necesidades del servicio permitiera aumentar su número. Dentro de este porcentaje se encuentran los disfrutes previamente concedidos por permisos de asuntos particulares, antigüedad o por horas de exceso. No obstante, en función de las necesidades de cada sección y/o grupo, el/la Jefe de Unidad podrá incrementar este porcentaje.

Cuando la aplicación del porcentaje del 25 % mencionado diera decimales, debido al número de ertzainas incluidos/as en el ámbito funcional, se entenderá que corresponde a uno/a más, salvo que en las fechas solicitadas se encuentre prevista la realización de llamamientos en día libre, en atención a las necesidades de servicio.

2.2.– Plazos de solicitud de vacaciones.

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

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

Una vez concedidas, queda abierta la posibilidad de cambio de fecha de disfrute de las vacaciones, para lo cual habrá de especificarse en la petición, necesariamente, las nuevas fechas en que se solicita su disfrute donde ha de haber hueco suficiente, habiendo de ser formulada esta con, al menos, quince días de antelación. Por tanto, la resolución dejará sin efecto la concesión de unas jornadas de vacaciones y la estimación de su disfrute en otras fechas. Será motivo justificado para el cambio de fechas de disfrute de vacaciones el disfrute de permiso por fallecimiento de familiar y por ingreso hospitalario de familiar.

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

En caso de no haber podido ser disfrutadas las vacaciones concedidas por hallarse de baja, el/la ertzaina habrá de volver a solicitarlas en el plazo máximo de quince días, a partir de su reincorporación. En caso que hubiera transcurrido el año natural a que correspondan, habrán de ser disfrutadas inmediatamente tras el alta, salvo que no fuera posible, debido a necesidades del servicio, en cuyo caso se disfrutarán una vez cesadas estas.

En caso de que no fuera presentada solicitud en los plazos previstos, se procederá a su asignación por la Jefatura de Unidad en las fechas disponibles, sin perjuicio, de la posibilidad de que pudieran ser modificadas las fechas posteriormente, de conformidad con lo previsto en el párrafo tercero del presente punto. De la misma forma, si las solicitudes presentadas no contuvieran las semanas de garantía, en aquellos casos en que estuvieran previstas, la Jefatura de Unidad procederá a su asignación, en base a los criterios establecidos.

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

El personal que, por encontrarse de baja de incapacidad temporal no hubiera podido disfrutar las vacaciones en el año a que corresponden, mantendrá el derecho a su disfrute hasta un máximo de 18 meses, a contar desde el último día del año que hubiera correspondido su disfrute. No obstante, una vez producido el alta médica, habrá de proceder al disfrute de la totalidad de vacaciones del año o años anteriores, debiendo realizar la oportuna comunicación a la Jefatura de Unidad. Esta solamente podrá demorar el momento del disfrute por necesidades del servicio, mediante informe motivado dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

El personal que, por encontrarse realizando un curso organizado por la Academia Vasca de Policía y Emergencias, no hubiera podido disfrutar las vacaciones en el año a que corresponden, habrá de proceder al disfrute de la totalidad de vacaciones que no hubieran podido ser disfrutadas por este motivo, de forma inmediata tras la finalización de aquel, debiendo realizar la oportuna comunicación a la Jefatura de Unidad con la antelación que fuera posible. Esta solamente podrá

demorar el momento del disfrute por necesidades del servicio, mediante informe motivado dirigido a la Dirección de Recursos Humanos. Habrán de ser disfrutadas antes del 31 de marzo.

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

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

En el supuesto de que en el plazo general de solicitud de vacaciones, se tuviera conocimiento de que en las fechas en que se quiera el disfrute de las vacaciones, o parte de ellas, el/la solicitante fuera a estar trabajando en un destino o en una categoría diferente, la solicitud de vacaciones respecto del mencionado período, habrá de ser realizada en el nuevo centro y formará parte del nuevo ámbito funcional.

En el supuesto de que, una vez concedidas las vacaciones, llegado el período de disfrute de todas, o parte de ellas, el personal se encontrara trabajando en un destino o en una categoría diferente, se garantizara el mantenimiento del disfrute en las mismas, aunque para ello fuera preciso su adaptación si la planificación no fuera coincidente. En caso de que no fuera posible su mantenimiento porque el porcentaje se hallara cubierto, en el plazo de quince días desde la llegada al nuevo centro o desde el acceso a la nueva categoría, el/la ertzaina habrá de formular nueva solicitud por el período correspondiente en las fechas que la Jefatura haya indicado como disponibles.

2.4.– En cada centro de trabajo, se efectuará un control de fechas disfrutadas por cada ertzaina. En cualquier caso, se garantizará la posibilidad de disfrute de dos semanas de vacaciones estivales planificadas de trabajo a toda la plantilla de cada centro y/o Unidad. Se autorizará el disfrute de una tercera semana de vacaciones en periodo estival, salvo que en esas fechas estuviera prevista la realización de llamamientos en día libre.

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

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

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

Una vez aprobado el disfrute de vacaciones, solamente podrá ser autorizado su cambio cuando en el mismo momento quede establecido su disfrute en otras fechas concretas y el cambio afectará a toda la semana natural o a las dos semanas consecutivas, en su caso.

2.6.– Orden de prelación.

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

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

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

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

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

1.– En primer lugar, tendrán preferencia los/las que en los dos años anteriores no hubieran disfrutado las vacaciones en las fechas solicitadas en el presente año.

2.– En segundo término, tendrán preferencia aquellos/as, que el año anterior no hubieran disfrutado las vacaciones en las fechas que se solicitan en el presente año.

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

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

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

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

2.8.– Si sumadas las vacaciones estivales y las vacaciones de invierno, resultaran horas de exceso respecto a las establecidas para vacaciones, deberán ser recuperadas, siendo fijadas por

el/la Jefe de Unidad en el momento de la resolución de la solicitud de vacaciones. A estas horas no serán de aplicación las compensaciones previstas en el artículo 26.

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

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

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

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

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

2.12.– En caso de que durante el disfrute de vacaciones, acudiera el/la ertzaina a una citación judicial de las reguladas en el artículo 18, serán computadas seis horas como de trabajo, sin perjuicio de que procediera un cómputo mayor, mediante la aportación de justificante de la duración del mencionado trámite. Así mismo podrá ejercer la opción voluntaria por la compensación económica, en lugar de cómputo horario establecido, mediante pago en concepto de gratificaciones extraordinarias de 138,84 euros.

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

En dos de las semanas libres anteriores, medias o posteriores a las señaladas como periodo vacacional, los/las ertzainas no podrán ser llamados al servicio, salvo causas muy excepcionales. En el supuesto de que las semanas consecutivas fueran XL-X, esta garantía será extensiva al fin de semana de la primera de ellas. La concesión del disfrute de vacaciones en dos semanas consecutivas incluirá la concesión de las dos semanas de garantía.

Si se solicitasen dos (2) semanas laborables no consecutivas, o bien, se garantizará libre la semana anterior y posterior de una de ellas, o bien, una semana anterior o posterior a cada una de las dos semanas de vacaciones. La determinación de estas semanas habrá de producirse, necesariamente, en el momento de solicitud de las vacaciones.

Se autorizará el disfrute de una tercera semana de vacaciones en periodo estival al personal con régimen horario de turnos (artículo 20), salvo que en esas fechas estuviera prevista la realización de llamamientos en día libre.

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

5.– En el Régimen horario de la Unidad de Brigada Móvil, el personal tendrá derecho a disfrutar 180,5 horas de vacaciones, en caso de prestación de trabajo todo el año en esta Unidad. En

caso de prestación de un periodo inferior, el número de horas de vacaciones se verá reducido proporcionalmente. Dos semanas completas planificadas de trabajo y cinco días de una semana planificada de trabajo.

Las vacaciones serán disfrutadas de la forma siguiente:

- Dos semanas completas planificadas de trabajo.
- Cinco días de una semana planificada de trabajo.

En dos de las semanas planificadas libres de servicio, anteriores, medias o posteriores a las señaladas como período vacacional, el personal no podrá ser llamado para trabajar en día libre, salvo causas muy excepcionales. En la solicitud de vacaciones habrán de indicarse estas semanas de garantía.

Si se solicitasen dos (2) semanas laborables no consecutivas, o bien, se garantizará libre la semana anterior y posterior de una de ellas, o bien, una semana anterior o posterior a cada una de las dos semanas de vacaciones. La determinación de estas semanas habrá de producirse, necesariamente, en el momento de solicitud de las vacaciones.

6.– En el régimen de horario flexible, en el periodo estival, con la cadencia 5-2/7/7, se podrán disfrutar dos semanas de vacaciones del tipo XL-X, disfrutándose en el periodo no estival el tipo de semana que no se disfrute en el periodo estival.

En dos de las semanas libres anteriores, medias o posteriores a las señaladas como periodo vacacional, los/las ertzainas no podrán ser llamados al servicio, salvo causas muy excepcionales. En el supuesto de que las semanas consecutivas fueran XL-X, esta garantía será extensiva al fin de semana de la primera de ellas. La concesión del disfrute de vacaciones en dos semanas consecutivas incluirá la concesión de las dos semanas de garantía.

Si se solicitasen dos (2) semanas laborables no consecutivas, o bien, se garantizará libre la semana anterior y posterior de una de ellas, o bien, una semana anterior o posterior a cada una de las dos semanas de vacaciones. La determinación de estas semanas habrá de producirse, necesariamente, en el momento de solicitud de las vacaciones.

Se autorizará el disfrute de una tercera semana de vacaciones en periodo estival, salvo que en esas fechas estuviera prevista la realización de llamamientos en día libre.

7.– La aplicación del porcentaje del 25 % establecido en el apartado 2.1 de este artículo será llevado a cabo dentro del ámbito funcional correspondiente. El ámbito funcional vendrá determinado por la homogeneidad en las funciones que realizan los distintos componentes del grupo y la necesidad de su sustitución para cubrir las necesidades del servicio.

La resolución de las solicitudes de disfrute de vacaciones, permisos, horas de exceso, etc., se realizará dentro de cada ámbito funcional.

Configuración general de los ámbitos funcionales:

En los grupos con menos de cinco miembros, serán considerados/as todos/as dentro del mismo ámbito funcional, con independencia de la categoría del puesto desempeñado.

En los grupos con cinco o más miembros, la aplicación será realizada de forma que, por un lado, se distribuya entre mandos y por otro, entre el personal con categoría de agente.

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

En los casos de los puestos abiertos a escala profesional, el personal adscrito a los mismos en cada grupo formará parte del mismo ámbito funcional.

Ámbitos funcionales en las ertzainetxeas:

a) En Seguridad Ciudadana:

1.º Mandos.

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

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

2.º CMC zonal.

3.º Agentes. Para la determinación del número de agentes a los que pueden ser concedidas las vacaciones en cada periodo, será tenido en cuenta, además del porcentaje establecido en el apartado 2.1 del presente artículo, los periodos en que no se encuentran concedidas vacaciones al personal de los ámbitos 1.º y 2.º; salvo que en esas fechas estuviera prevista la realización de llamamientos en día libre.

b) Investigación.

En los grupos con menos de cinco miembros, serán considerados/as todos/as dentro del mismo ámbito funcional, con independencia de la categoría del puesto desempeñado.

En los grupos con cinco o más miembros:

1.º Mandos.

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

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

2.º Agentes. Para la determinación del número de agentes a los que pueden ser concedidas las vacaciones en cada periodo, será tenido en cuenta, además del porcentaje establecido en el apartado 2.1 del presente artículo, los periodos en que no se encuentran concedidas vacaciones al personal del ámbito 1.º; salvo que en esas fechas estuviera prevista la realización de llamamientos en día libre.

## CAPÍTULO II

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Artículo 30.– En el supuesto de que alguno de los permisos previstos en este Capítulo fuera modificado por norma con rango legal, dentro de cuyo ámbito de aplicación se encuentre el personal de la Ertzaintza, será de aplicación a este colectivo desde su entrada en vigor. De igual manera, ocurrirá en caso de que fuera creado algún nuevo permiso. En el supuesto de que fuera

necesaria alguna adecuación, derivada de la peculiaridad de la función policial o de los distintos tipos de regímenes horarios, se dará traslado a la Comisión Paritaria.

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

1.– Tienen esta naturaleza los siguientes permisos:

- a) Permiso por parto.
- b) Permiso por riesgo durante el embarazo.
- c) Permiso por cuidado de hijo o hija menor de 12 meses.
- d) Permiso para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y parra asistencia a reuniones en procesos de adopción.
- e) Permiso por paternidad.
- f) Permiso por adopción, acogimiento o guarda legal con fines de acogimiento.
- g) Permiso por fallecimiento y por hospitalización de parientes.
- h) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- i) Permiso para atención de familiar de primer grado por enfermedad grave.
- j) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- k) Permiso para acompañar a menor de 12 años o persona dependiente a consultas, a la realización de tratamientos y exploraciones de tipo médico.

2.– Tienen esta naturaleza las siguientes medidas laborales:

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

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

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

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

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

En el supuesto de que al menos uno de los integrantes de la pareja tenga su vecindad administrativa en el Territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la acreditación de la condición de pareja de hecho requerirá la presentación de la correspondiente certificación de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma. En el resto de los casos, la existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

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

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

Artículo 32.– Permisos por parto, por paternidad y por adopción, acogimiento o guarda legal con fines de acogimiento. Familia monoparental.

1.– El disfrute de los permisos por parto, por paternidad, por adopción o por guarda con fines de adopción y por acogimiento, será realizado en los términos establecidos en la normativa correspondiente, sin perjuicio de su debida adaptación a las especificidades propias de la función policial y al régimen horario correspondiente, que será llevada a cabo mediante instrucciones emitidas por la Dirección de Recursos Humanos, previo tratamiento en la Comisión Paritaria.

2.– Las personas titulares de una familia monoparental tendrán derecho a un permiso de 30 semanas, que incluye el número de semanas de período de disfrute de período voluntario, cuando hay un segundo progenitor o progenitora y las dos semanas adicionales establecidas para el personal al servicio de la Administración General de la CAE para cada progenitor. Una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, o inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, este permiso podrá distribuirse a voluntad del titular en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización del permiso por parto, por adopción, por guarda con fines de adopción o por acogimiento hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Por cuanto respecta a las cuatro semanas adicionales establecidas para el personal al servicio de la Administración General de la CAE, estas habrán de ser disfrutadas, necesariamente, de forma ininterrumpida y su inicio se producirá en la semana consecutiva a la semana 26.

Durante el disfrute de estos permisos la Administración abonará al funcionario o funcionaria un complemento sobre la prestación económica reconocida por el INSS para que perciba el 100 % de las retribuciones, incluidos los importes por complemento de productividad que pudieran corresponder.

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

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

Asimismo, y de forma voluntaria, la funcionaria embarazada estará exenta de realizar el turno de noche, pasando a trabajar en estos casos en turno de mañana. Se mantendrá el derecho a la compensación por trabajo en turno planificado de noche en las jornadas en que se produzca prestación efectiva en el turno de mañana.

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

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso se tendrá derecho a la percepción de un complemento sobre la prestación económica que se venga percibiendo hasta el 100 % de las retribuciones, incluidos los importes por complemento de productividad que pudieran corresponder. También se mantendrá este complemento en los supuestos de baja de it por embarazo de riesgo y riesgo durante la lactancia natural de menor de nueve meses.

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

1.– El personal funcionario tendrá derecho a una hora de ausencia en su trabajo por cada hijo/a menor de doce meses, que traiga causa de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este período podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada de media hora. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

En los supuestos en que el personal preste servicios una hora menos de la jornada establecida, como consecuencia del disfrute del permiso para cuidado de hijo o hija menor de 12 meses, en la modalidad de reducción de jornada de una hora por cada jornada, tendrá derecho a la per-

cepción del complemento de productividad en su importe íntegro, en aquellas jornadas que lo tuvieran establecido.

El personal funcionario podrá optar entre hacer uso del permiso en la modalidad a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo total resultante al permiso por nacimiento (parto y paternidad), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por días completos, siempre que se solicite durante el permiso de embarazo y gestación o previamente a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Para ello, serán computables los días planificados de trabajo hasta el cumplimiento de los doce meses del hijo o de la hija, en que estando planificado trabajo no se haya disfrutado del permiso por nacimiento (parto y paternidad), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El personal que optara por el disfrute del permiso en esta modalidad de días completos, habiendo realizado la solicitud tras la finalización del permiso por nacimiento (parto y paternidad), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrá derecho, a partir de ese momento, al disfrute de este permiso, bajo esta modalidad, por los días que restaran, en su caso, hasta la fecha que correspondiera.

En la modalidad de disfrute acumulado por jornadas completas, el permiso correspondiente a los días transcurridos desde la finalización del permiso por nacimiento (parto y paternidad), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta el inicio del disfrute efectivo, aun siendo tenidos en cuenta para el cómputo de las horas, no podrá ser disfrutado con posterioridad.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas funcionarias sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas funcionarias ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiéndose en tal caso la ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas funcionarias y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

Asimismo, y de forma voluntaria, la funcionaria durante este período estará exenta de realizar el turno de noche, pasando a trabajar en estos casos en turno de mañana. Se mantendrá el derecho a la compensación por trabajo en turno planificado de noche en las jornadas en que se produzca prestación efectiva en el turno de mañana.

Artículo 35.— Permiso para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y para asistencia a reuniones en procesos de adopción.

Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En el caso de adopción, este permiso podrá ser ejercido por ambas personas adoptantes.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

Este permiso constituye, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, un derecho individual de las personas funcionarias sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas funcionarias ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiéndose en tal caso la ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas funcionarias y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Artículo 36.— Permiso en caso de permanencia hospitalaria de hijo recién nacido o hija recién nacida.

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

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

Artículo 37.— Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario.

1.— Los/las funcionarios/as de la Ertzaintza, para atender a estas circunstancias, tendrán derecho a los siguientes permisos:

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles. En el caso de tratarse de cónyuge, pareja de hecho o hijo/a, se añadirán dos días, si se hubiera producido a más de 150 kms de distancia.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijo/a, el personal tendrá un permiso de cinco días hábiles. En el caso de que el fallecimiento de familiar se hubiera producido a más de 150 kms, se adicionarán dos días de permiso.

Por fallecimiento de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad; mientras que, corresponderán cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Por fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad y cinco cuando el fallecimiento de familiar se hubiera producido a más de 150 kms.

2.– En el caso del permiso por fallecimiento de familiar, el permiso se podría iniciar el disfrute, bien el día de óbito, al día siguiente o el día del funeral. En el caso del permiso por fallecimiento de familiar cuando el funeral fuera a ser celebrado en una fecha que no estuviera comprendida dentro los días de disfrute del permiso, el personal podrá solicitar su disfrute tomando como referencia el día del funeral, que necesariamente habrá de estar incluido dentro del mismo.

3.– En el caso del permiso por hospitalización de familiares, el personal podrá disfrutar el permiso por hospitalización de familiar en la jornada en que este es dado de alta, dentro del número de jornadas de permiso establecido en cada caso, cuando la estancia en el hospital coincida con tiempo planificado o programado de trabajo y cuando el familiar sea dado de alta con menos de cuatro horas de antelación, respecto del inicio del turno de trabajo planificado.

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

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

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

No obstante, se concederá permiso de un día por nacimiento de nieto por relación de consanguinidad o afinidad, bien el día del nacimiento o el día siguiente.

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

4.– Se establece el permiso de 1 día para acompañamiento a hijo/a, cónyuge, o compañero/a, a intervenciones quirúrgicas que no requieran hospitalización, ni precisen del tiempo de reposo previsto en el último párrafo del apartado 3.

5.– El disfrute de los días laborables, objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente artículo, habrá de tener lugar, necesariamente, en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que los motivan, exceptuando el caso de ingresos hospitalarios para intervenciones quirúrgicas, en que de tener planificado turno de noche, se podría iniciar el disfrute de dicho permiso la noche anterior al hecho causante. Cada proceso de quebranto de la salud de un familiar únicamente podrá dar lugar a la concesión de uno de los permisos establecidos en este

artículo, con excepción del permiso por fallecimiento. No obstante, en el supuesto de que, sin haber concluido el disfrute del permiso por hospitalización de familiar, este sea dado de alta hospitalaria, precisando de reposo domiciliario, el/la ertzaina podrá continuar en el disfrute de aquel hasta la conclusión de la duración del permiso por hospitalización.

#### Artículo 38.– Permiso por Fuerza o Causa Mayor.

El permiso por fuerza o causa mayor se concede al personal funcionario de la Ertzaintza ante situaciones imprevistas y urgentes, que requieren su atención inmediata, para las que no se encuentra establecido un permiso tales como: en caso de enfermedad o accidente de familiares hasta el 1er grado, que no requieran ingreso hospitalario, pero sí el cuidado de un tercero.

Este permiso por fuerza o causa mayor, que será retribuido, tendrá una duración máxima de 4 días al año seguidos o alternos mientras se mantenga el hecho causante.

A la solicitud del disfrute de este permiso se adjuntará un informe médico donde se especifique y tase con claridad los días que serán necesarios.

En ningún caso el personal podrá disfrutar más de cuatro jornadas por este permiso en un año.

Artículo 39.– Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

1.– El funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribu-

ciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

2.– El personal funcionario cuando solicite el permiso manifestará la parte de la jornada a la que se aplicará la reducción, no pudiendo ser denegada tal aplicación, salvo que medien necesidades de servicio. Cuando el personal funcionario realice un trabajo en horario de turnos y solicite este permiso, pasará a realizar su trabajo, a su elección, en turnos de mañana o tarde, si bien manteniéndose en la estructura del ciclo del calendario de turnos que le corresponda. Asimismo, este permiso se podrá disfrutar por jornadas completas, previo acuerdo con la Jefatura de Unidad, debiendo establecerse por Resolución de la Dirección de Recursos Humanos las condiciones y supuestos en que proceda esta modalidad de disfrute.

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

Artículo 40.– Permiso para atención de familiar de primer grado por enfermedad grave.

Para atender al cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave, el personal de la Ertzaintza tendrá derecho a una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. En cuanto a la determinación de las horas de trabajo se procurará el acuerdo del solicitante con el/la Jefe de Unidad respectivo. Este permiso podrá ser concedido en una sola ocasión por cada familiar, que se encontrara en el supuesto de hecho que da derecho al disfrute de este permiso.

Al objeto del cumplimiento del supuesto de hecho para el que se halla previsto este permiso, se considerará enfermedad muy grave, cuando así lo determine la División de Prevención de Riesgos laborales del Departamento de Seguridad, la enfermedad sea de tipo terminal o haya supuesto un fuerte/rápido deterioro del estado de salud. Dicho permiso se tiene que resolver en 48 horas por la División de Prevención de Riesgos laborales del Departamento de Seguridad.

Este permiso podrá ser concedido una única vez por cada familiar.

Podrá ser autorizado el disfrute de este permiso reduciendo el número de días a trabajar, según la planificación establecida, habiendo de prestar servicio la jornada completa los días que en proporción correspondan dentro del mes. En la resolución de concesión del permiso habrán de constar expresamente los días de trabajo efectivo establecidos por la Jefatura de la Unidad. En los

supuestos de personal que, estando disfrutando este permiso, cambiara de centro de trabajo, de categoría, especialidad o de funciones, habrá de realizar nueva solicitud, finalizando la aplicación de la anterior en el momento en que se produzca la modificación mencionada. La concesión del disfrute bajo esta modalidad requerirá, en todo caso, el acuerdo de la Jefatura de Unidad, respecto de las fechas en que será llevada a cabo la prestación de trabajo, dentro de la planificación de trabajo del grupo en que se halle incluido el/la ertzaina.

Artículo 41.— Reducción de jornada para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El/la funcionario/a que tenga reconocida la condición de cuidador de un familiar que se halle calificado como persona dependiente, en grado dos o superior, que no desempeñe actividad retribuida o pariente por consanguinidad hasta el 2.º grado que padezca enfermedad grave continuada, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, de un tercio, de un medio o de un 1/5 de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

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

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

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

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

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

Artículo 42.— Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o con problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un o a una familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad, persona con discapacidad o dependiente o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico del Servicio de Prevención del Departamento, dispondrá de un permiso no recuperable de hasta cincuenta horas anuales.

El tiempo máximo de disfrute de este permiso en cada jornada será de dos horas y su disfrute se producirá coincidiendo con el inicio o la finalización de la jornada.

Podrá ser autorizado el disfrute de este permiso por jornadas completas, dentro del número de horas mencionado, siendo precisa para ello la acreditación de la necesidad que se trata de cubrir

en cada caso, tales como, el traslado a consulta médica o para recibir tratamiento o intervención quirúrgica y el acompañamiento a la realización de trámites personales. También podrá ser concedido por hospitalización, cuando rebase la duración del permiso previsto de forma expresa para este objeto, en caso de que fuera de aplicación por razón de grado de parentesco.

Artículo 43.— Reducción de jornada por razones de guarda legal, para atender el cuidado directo de algún menor de doce años.

Para los supuestos en que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, de un tercio, de un medio o de un 1/5 de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Cuando el/la funcionario/a realice su trabajo en régimen de turnos, podrá ser autorizado, de acuerdo con la Jefatura de Unidad, el disfrute de este permiso reduciendo el número de días a trabajar, según la planificación, habiendo de prestar servicio la jornada completa los días que en proporción correspondan. A este objeto, en la resolución de concesión del permiso habrán de constar expresamente los días de trabajo efectivo establecidos por la Jefatura de la Unidad. Durante la vigencia de este permiso, antes de finalizar el mes de noviembre, la Jefatura de la Unidad comunicará los días de trabajo efectivo a prestar dentro de la planificación de su grupo para el año siguiente. La planificación de trabajo resultante de la aplicación de esta reducción de jornada comprenderá la totalidad de horas que corresponda trabajar en el período de vigencia de la reducción de jornada acumulada.

En los supuestos de personal que, estando disfrutando este permiso, cambiara de centro de trabajo, de categoría, especialidad o de funciones, habrá de realizar nueva solicitud, finalizando la aplicación de la anterior en el momento en que se produzca la modificación mencionada.

Este permiso solamente podrá ser concedido en una sola ocasión cada año y su disfrute se producirá de forma consecutiva por cada mes o por cada ciclo, durante su vigencia, no pudiendo producirse su acumulación en meses o ciclos concretos.

En el supuesto de que la concesión del derecho al disfrute de esta modalidad de permiso, fuera a provocar problemas para la cobertura de las necesidades del servicio dentro del mismo, la Jefatura de Unidad podrá disponer la asignación a otro grupo de trabajo del/de la solicitante. De no haber personal voluntario para ello, corresponderá cambiar a quien hubiera realizado la solicitud en último lugar.

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

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

Artículo 44.— Permiso para acompañar a menor de 12 años o persona dependiente a consultas, a la realización de tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

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

El disfrute de este permiso tendrá la consideración de permiso a recuperar.

Artículo 45.— Permiso parental de hasta ocho semanas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Será retribuido si alguna norma de rango superior así lo determina.

Artículo 46.— Medida Laboral Temporal de acercamiento a domicilio.

1.— La Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar a solicitud del personal funcionario, cuando las necesidades del servicio lo permitan y exista vacante para la que cumpla los requisitos, la concesión de una medida laboral temporal, consistente en comisión de servicios a un destino próximo a su domicilio, de una duración no superior a 6 meses prorrogables, en los siguientes supuestos:

1.1.— Para el cuidado de un hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave siempre que el menor tenga reconocida dependencia en un grado mínimo de II y requiera de cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.

Esta medida laboral temporal es compatible con el permiso por cuidado de hijo o hija menor afectada por cáncer u otras enfermedades graves, así como con la reducción de jornada por guarda legal previstas en este acuerdo regulador.

viernes 1 de agosto de 2025

1.2.– Para el cuidado de familiar hasta segundo grado con enfermedad grave que esté sometido a tratamiento médico (quimioterapia, radioterapia) siempre que el familiar tenga la condición de dependiente al menos en el grado II y el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente acredite la enfermedad grave así como su tratamiento médico. En este caso, la personal funcionaria solicitante deberá tener reconocida la condición de cuidadora.

Esta medida laboral temporal es compatible con la reducción de jornada por guarda legal prevista en este acuerdo regulador.

2.– Las Medidas Laborales Temporales de acercamiento al domicilio reguladas en este artículo se extinguirán por la desaparición de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo o hija menor, por la pérdida de la condición de cuidador del personal de la Ertzaintza o de la condición de dependiente en grado II del menor o del familiar hasta el segundo grado con enfermedad grave, así como por finalizar el tratamiento médico al que estaba sujeto el familiar hasta el segundo grado.

3.– Las personas beneficiarias de estas comisiones de servicios asumen la obligación de participar en todos los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en que puedan obtener, incluso en régimen transitorio, el mismo destino que disfrutaban en virtud de la medida laboral temporal u otros que les resulten más próximos a su domicilio que el que tengan asignado con carácter previo a la medida laboral temporal, pudiendo, de no hacerlo así, ser revocada la citada comisión.

### CAPÍTULO III

#### PERMISOS POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DE VIOLENCIA SEXUAL O VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

Artículo 47.– Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria.

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, 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 funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, 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, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Artículo 48.– Permiso por ser víctima del terrorismo.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de una actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con

la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

## CAPITULO IV

### OTROS PERMISOS

Artículo 49.– En el supuesto de que alguno de los permisos previstos en este Capítulo fuera modificado por norma con rango legal, dentro de cuyo ámbito de aplicación se encuentre el personal de la Ertzaintza, será de aplicación a este colectivo desde su entrada en vigor. De igual manera, ocurrirá en caso de que fuera creado algún nuevo permiso. En el supuesto de que fuera necesaria alguna adecuación, derivada de la peculiaridad de la función policial o de los distintos tipos de regímenes horarios, se dará traslado a la Comisión Paritaria.

Artículo 50.– Otros Permisos.

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

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

- m) Permiso a recuperar.
- n) Permiso por colaboración con servicios sociales oficiales.
- ñ) Permiso por colaboración con ONG´s.
- o) Permiso para la realización de pruebas preparatorias para la donación de órganos.

2.– La disminución de efectivos derivada de la concesión de los permisos por asuntos particulares, por antigüedad, por asuntos propios permiso a recuperar, no tendrá la consideración de necesidad del servicio y en consecuencia no podrá ser causa de llamamiento a personal que se encuentre en día libre.

Artículo 51.– Permiso por enfermedad o accidente.

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

2.– Dichos permisos podrán ser controladas por la Administración en la forma que estime oportuna. A estos efectos, la Administración, mediante reconocimiento a cargo del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer seguimiento y verificará el estado de enfermedad o accidente del empleado/a, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. Los/las ertzainas vendrán obligados a acudir a las citaciones efectuadas por el Servicio Médico de Empresa desde el primer día en que se encuentren en situación de incapacidad temporal, sin perjuicio del derecho a la compensación de gastos que por tal desplazamiento se irroque. La inasistencia no justificada a estas consultas, podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al interesado/a.

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

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

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

4.– En los casos en que durante el disfrute del permiso por enfermedad o accidente, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la Administración en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

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

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

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

Artículo 52.– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

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

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

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

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

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

Artículo 53.– Permiso para la realización de pruebas preparatorias de la donación de órganos o tejidos.

Se reconoce un permiso retribuido para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos por el tiempo indispensable, siempre que tales actos deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, y así se acredite por el personal funcionario que pretenda llevar a cabo tales actos.

Artículo 54.– Permiso por bautizos y comuniones.

En caso de bautizo o comunión de un familiar en primero o segundo grado de consanguinidad, el padre, la madre y el abuelo/a, tendrán derecho a permiso en el día en que concurra el mencionado evento, siempre y cuando el mismo coincida con un día planificado o previsto de trabajo, o bien, la víspera cuando se halle planificado turno de noche.

Artículo 55.– Permiso por traslado o mudanza de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un/a funcionario/a, este tendrá derecho a un permiso de dos días laborables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento. El permiso se disfrutará en el plazo de 15 días desde la fecha del empadronamiento. No será concedido su disfrute los días de celebración de elecciones, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, ni en aquellas jornadas para las que se halle prevista la realización de llamamientos en día libre a personal de la Unidad en que se encuentre destinado el/la ertzaina, debido a un evento concreto. En este último supuesto, podrá ser disfrutado el permiso en los 15 días siguientes.

Cuando este permiso hubiera sido concedido con anterioridad, para poder ser concedido nuevamente, habrá de ser aportada copia del contrato de propiedad o de alquiler de la nueva vivienda, salvo causa excepcional debidamente justificada.

Artículo 56.– Permiso por asistencia a citaciones y trámites judiciales, o a otras policías, en su condición de ertzaina.

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

No tendrá la consideración de asistencia a juicio por su condición de ertzaina, aquella que, aun pudiendo tener su origen en una circunstancia acaecida durante la prestación del servicio, tenga una finalidad de interés personal, en la jurisdicción civil, con excepción de las actuaciones con personas inimputables, menores de entre 14 y 17 años o cuando se trate de lesiones producidas por otras circunstancias, que hayan de ser trasladadas inexcusablemente a la jurisdicción civil.

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

3.– Cuando la asistencia a juicio tuviere como consecuencia la incorporación al trabajo con posterioridad a la hora de inicio del turno o a la salida del mismo antes de la hora de su finalización, este tiempo se entenderá incluido dentro de la compensación horaria recogida en el artículo 17.

4.– Cuando la víspera estuviera programado turno de noche y el juicio se hallare señalado para la mañana siguiente, el personal no habrá de prestar servicios la víspera, siendo computadas 8 horas de permiso en aquel turno, en compensación por la asistencia al juicio, salvo en el supuesto de que la víspera estuviera planificado turno de tarde-noche de 12 horas, en que será este el cómputo del permiso.

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

La decisión de no prestar servicios la víspera habrá de ser comunicada por el/la ertzaina, en cuanto tenga conocimiento de la citación.

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

a) Ida y vuelta en el mismo día.

a.1.– Día programado de trabajo: permiso (16 horas).

a.2.– Día anterior programado turno de noche: permiso (8 horas)

b) Ida y vuelta en distinto día.

Día de desplazamiento:

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

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

Día de juicio:

- Programado de trabajo: permiso (8 horas).

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

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

- Programado trabajo: permiso (8 horas).

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

6.– En los casos de citaciones que tuvieran como objeto la cumplimentación de trámites en sede judicial, será concedido permiso retribuido por el tiempo necesario, cuando estas coincidieran con turno planificado de trabajo. Cuando se dé el caso previsto en el punto 3 el cómputo del permiso será de 6 horas.

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

7.– La asistencia a consulta de letrado/a del Departamento de Seguridad con motivo de la preparación de la defensa en procedimientos penales en que se encuentre como imputado personal, por hechos que se encontraren presuntamente involucrados derivados del ejercicio de la función policial, tendrá el tratamiento previsto en los puntos 2 y 4.

8.– En caso de asistencia a citación de la Unidad Disciplinaria por hallarse incurso en expediente disciplinario o por otra institución policial será concedida al/la ertzaina permiso retribuido por el tiempo necesario cuando esta coincida con turno planificado de trabajo. En el supuesto de asistencia en calidad de testigo tendrá el tratamiento previsto en los puntos 2 y 4.

Artículo 57.– Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

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

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

2.3.– El personal dispondrá de permiso no recuperable por el tiempo necesario para la renovación del carnet de conducir tipo A, B y C, así como para la renovación de los carnets, que sean necesarios para el desempeño del puesto de trabajo al que se encuentre adscrito/a, no pudiendo tener este una duración superior a tres horas, salvo que se acredite la necesidad de una duración superior.

Artículo 58.– Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El personal que, teniendo planificado turno de noche, no prestara servicios en el mismo, por asistencia al día siguiente a curso obligatorio, en horario de mañana, mantendrá el derecho al cómputo del índice nocturno o a la percepción del complemento de productividad nocturno, según la opción ejercida.

## 2.2.– Cursos Tipo 1.

Cursos de capacitación lingüística realizados dentro del horario laboral, previstos en el artículo 83 del Acuerdo regulador de condiciones de trabajo.

### 2.2.1.– Cómputo horario:

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

### 2.2.2.– Asistencia a la realización de pruebas de acreditación del perfil lingüístico:

En todo caso, la concesión del permiso para la asistencia a estas pruebas está condicionada a que la persona funcionaria de la Ertzaintza comunique la solicitud con al menos, un mes de antelación. El incumplimiento de este plazo tendrá como consecuencia la denegación del permiso.

a) Asistencia a la realización de pruebas para la acreditación del perfil lingüístico 1 (B2) y del perfil lingüístico 2 (C1) de la Ertzaintza y el C2 del personal que hubiera estado liberado para estudiar euskera en ese período y aquel que acredite estar realizando un curso fuera del horario de trabajo, para la superación del nivel correspondiente:

Condiciones de trabajo aplicables el día de realización de la prueba de acreditación de perfil lingüístico convocada por el IVAP:

– Cuando el personal tenga programado turno de trabajo, tendrá permiso para no asistir al trabajo en esa jornada manteniéndose el cómputo de la jornada planificada.

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

– Si la víspera del día del examen estuviera planificado o programado trabajo de noche y el examen fuera realizado en horario matutino, el permiso se disfrutará no asistiendo al trabajo en este turno. Cuando el examen tenga su horario de inicio a partir de las 15:00 horas, el disfrute de este permiso podrá producirse en el turno de noche de la misma jornada.

– Además, el personal tendrá derecho a la indemnización del gasto por desplazamiento, en las condiciones previstas en el Decreto de indemnizaciones de la Ertzaintza.

La asistencia a exámenes para la realización de la prueba de acreditación de perfil lingüístico convocada por una entidad acreditada diferente, el personal al que coincida con horario planificado de trabajo que hubiera estado liberado para estudiar euskera en ese período y aquel que acredite estar realizando un curso fuera del horario de trabajo, para la superación del nivel correspondiente, dispondrá de permiso para la no asistencia al mismo. En todo caso, la concesión del permiso para la asistencia a estas pruebas está condicionada a que la persona funcionaria de la Ertzaintza comunique la solicitud con al menos, un mes de antelación. El incumplimiento de este plazo tendrá como consecuencia la denegación del permiso.

b) El personal no incluido en el apartado anterior, que asista a la realización de pruebas para la acreditación del perfil lingüístico 1 (B2) y del perfil lingüístico 2 (C1) de la Ertzaintza y el C2, dispondrá del permiso correspondiente, cuando le coincida con horario planificado de trabajo. En todo caso, dispondrá de permiso por el tiempo necesario para salir del trabajo antes de la finalización del turno o para incorporarse más tarde de la hora de su inicio por este motivo.

### 2.3.– Cursos Tipo 2:

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

\* Cursos de ascenso.

\* Cursos de especialización.

– Cómputo horario:

Cursos de duración no superior a una semana.– El/la interesado/a dispondrá del correspondiente permiso para la asistencia a este tipo de cursos cuando estos coincidan con el turno programado de trabajo.

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

Asistencia en horas de turno programado de trabajo:

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

Asistencia en día libre y en turno libre de trabajo:

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

### 2.4.– Cursos Tipo 3.

Cursos cuya superación constituya requisito para la permanencia en el puesto de trabajo y aquellos que el Departamento de Seguridad establezca como de asistencia obligatoria para el personal de la Unidad correspondiente. En este último supuesto, la Dirección de la Ertzaintza determinará la naturaleza, obligatoria o voluntaria, de la asistencia de sus destinatarios/as, cuando comunique su realización.

Cursos de actualización, reciclaje y perfeccionamiento a los que ha de asistir el personal que desempeña determinados puestos de trabajo o realiza funciones específicas. Se procurará, en la medida que lo permitan las necesidades del servicio, que la asistencia coincida con semana planificada de trabajo, de forma que aquella se produzca tomando como referencia el calendario planificado. Cuando la asistencia a jornadas formativas en el propio centro de trabajo se produzca en un horario que no se encuentre dentro del horario de la jornada planificada de trabajo para ese día, el personal tendrá derecho a la indemnización del gasto de desplazamiento.

Cómputo horario:

Cursos de duración no superior a una semana natural:

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

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

Cursos cuya duración exceda de la semana natural:

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

Asistencia a jornadas formativas con una duración de hasta cuatro horas:

– En caso de coincidencia con jornadas planificadas de turno de trabajo, los días de asistencia serán computadas las horas de la jornada de trabajo planificada.

– En caso de que la asistencia se produzca en días libres de trabajo, los días de asistencia serán computadas seis horas.

El personal que, teniendo planificado turno de noche, no prestara servicios en el mismo por asistencia al día siguiente a curso obligatorio en horario de mañana, mantendrá el derecho al cómputo del índice nocturno, según la opción ejercida.

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

Régimen horario de turnos de seguridad ciudadana. Cuando el horario de los exámenes coincida con turno planificado de trabajo, el personal dispondrá de un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistencia a los mismos.

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

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

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

Artículo 59.– Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los/las funcionarios/as tendrán derecho al permiso

para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales y homologados, a razón de un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. En el supuesto de que el día anterior al del examen coincida el trabajo del/de la interesado/a en turno de noche, el permiso se disfrutará no acudiendo durante ese turno al centro de trabajo. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 Km. del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 60.— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.— Los/las funcionarios/as tienen derecho a permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y se acredite que el centro donde lleve a cabo no tenga establecidas horas y días de consulta que permitan acudir a él fuera de su planificación de trabajo.

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

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

Dicho permiso será retribuido.

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

Artículo 61.— Permiso por asuntos particulares.

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

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

No obstante, el disfrute de este permiso del personal que trabaja en los regímenes horarios, que se mencionan, será de la forma siguiente:

El personal con régimen horario de turnos de seguridad ciudadana el disfrute de los seis días puede llegar a 60 horas y tres días a 32 horas.

El personal de Seguridad Edificios tiene jornadas de 12 horas y de 8 horas, por tanto, podrá disfrutar el número de horas como Seguridad Ciudadana (60 horas/32 horas). Pero en la medida que las jornadas de 8 horas son de entrenamiento y, debido a la necesidad de su realización, se acuerda que el disfrute únicamente pueda ser llevado a cabo en jornadas de trabajo de 12 horas y hasta los límites de horas mencionados.

El personal con régimen horario de Brigada Móvil: el disfrute de los seis días puede llegar a 57 horas y tres días a 28,5 horas.

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

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

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

- Agente: 648 euros.
- Agente Primero: 669 euros.
- Suboficial: 730 euros.
- Oficial: 805 euros.
- Subcomisario/a: 913 euros.
- Comisario/a: 981 euros.
- Intendente: 1.046 euros.

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

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

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

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

6.– Al objeto de compatibilizar el derecho al disfrute de los días de permiso y las ausencias por otros conceptos, con el debido mantenimiento de la cobertura de las necesidades del servicio, la presentación de la solicitud se producirá con una antelación de, al menos, 20 días y su resolución será comunicada con una antelación de, al menos diez días, respecto de la fecha de solicitud, sin perjuicio de que pueda ser solicitado en el plazo general de abril para su disfrute en fechas posteriores al primer domingo de mayo.

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

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

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

Para la resolución de las solicitudes serán de aplicación los criterios establecidos en el artículo 29, apartado 2.6 y 2.7, del presente Decreto. No obstante, tendrán prioridad las solicitudes que se encuentren motivadas por un asunto particular urgente e inaplazable.

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

a) La continuación del supuesto de hecho tras la finalización del disfrute de alguno de los permisos recogidos en los Capítulos II y III del Título II del Acuerdo de condiciones de trabajo.

b) Los supuestos previstos en el artículo 57 del Acuerdo de condiciones de trabajo en la medida que suponga la ausencia del trabajo durante la totalidad de la jornada.

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

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

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

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

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

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

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

La solicitud de modificación de las fechas de disfrute habrá de concretar la fecha a sustituir y la nueva fecha que deberá ser concedida, así como también, la justificación suficiente de la circuns-

tancia que la motiva. Esta solicitud habrá de ser presentada con un plazo de antelación no inferior a cuatro días, habiendo de ser admitidas las solicitudes realizadas en un plazo inferior, cuando ello viniera debido a la naturaleza de la causa que la motiva (por ejemplo: fallecimiento de familiar, hospitalización urgente, prolongación inesperada de la hospitalización, etc.).

9.– El disfrute de estos días de permiso no podrá ser acumulado a los correspondientes a años posteriores. La concesión del disfrute de este permiso no podrá ser causa de llamamiento en día libre a otro/a ertzaina.

10.– El personal que no habiendo ejercido ninguna de las opciones de disfrute alternativo de este permiso, tuviera pendiente el disfrute de forma efectiva de alguno de los días, verá reducida su jornada anual en el mismo número de horas (7 horas y media por jornada), salvo que antes de la finalización del año, el o la ertzaina hubiera solicitado su disfrute efectivo en el primer mes del año siguiente o su compensación económica.

11.– Los importes de las compensaciones económicas sustitutivas del disfrute efectivo establecidas en el apartado cuarto se irán incrementando cada año, en el mismo porcentaje que lo hagan los incrementos generales de las retribuciones desde el 1 de enero de 2025. Cada año serán abonados conforme al incremento aplicado a fecha 1 de enero.

Artículo 62.– Permiso por antigüedad.

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

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

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

La solicitud del disfrute de estos días y la resolución de las mismas habrán de ser realizados con una antelación de, al menos, 20 días y su resolución será comunicada con una antelación de, al menos diez días, respecto de la fecha de solicitud, sin perjuicio de que puedan ser solicitados en el plazo general de abril, para su disfrute en fechas posteriores al primer domingo de mayo.

La concesión del disfrute de estos días de permiso se encuentra supeditada a las necesidades del servicio dentro del porcentaje existente para vacaciones y días por asuntos particulares, siendo resueltas tras la concesión de ambos. La concesión del disfrute de este permiso no podrá ser causa de llamamiento en día libre a otro/a ertzaina.

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

Artículo 63.– Permiso por asuntos propios.

El personal de la Ertzaintza podrá solicitar y obtener permiso por asuntos propios. La concesión del mismo no dará lugar a retribución alguna, y la duración acumulada de los permisos por asuntos propios no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

viernes 1 de agosto de 2025

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

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

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

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

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

Artículo 64.– Permiso a recuperar.

1.– Si por necesidades personales, no contempladas en el marco de los permisos establecidos, un/a ertzaina necesita disfrutar algún día libre y no tuviera el tiempo suficiente realizado en exceso respecto de la jornada anual establecida, el/la Jefe de Unidad lo estimará siempre y cuando queden cubiertas las necesidades del servicio. Toda solicitud que hubiese sido concedida con una antelación de 60 días naturales al hecho causante no podrá ser revocada, salvo que mediaren necesidades de servicio muy excepcionales. La concesión de esta modalidad de permiso tendrá preferencia respecto de solicitudes de disfrute de horas de exceso y de la modalidad prevista en el apartado siguiente.

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

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

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

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

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

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

Artículo 65.— Permiso por colaboración con servicios sociales oficiales.

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

Artículo 66.— Permiso por colaboración con ONGs.

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

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

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

### TÍTULO III

#### GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 67.— La actividad sindical.

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

1.— Crédito horario sindical.

Las organizaciones sindicales podrán proceder a la acumulación del crédito horario sindical establecido en el TRLPPV correspondiente a sus representantes electos y a sus delegados/as por afiliación, en aquellos casos en que se fuera a producir una dedicación a jornada completa a la actividad sindical por alguno de estos por un período no inferior a un año, habiendo de ser comunicado con un mes de antelación. Para ello, es necesaria la acumulación de 1.260 horas anuales (105 horas al mes).

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

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

## 2.– Formación Sindical.

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

## 3.– Asistencia a congresos de la organización sindical.

De forma excepcional y dentro del crédito horario mensual, se autorizará una vez por año, la asistencia de hasta un máximo de dos miembros por Unidad, que no tengan la condición de representante o de delegado sindical (artículo 122 TRLPPV), al Congreso que celebre la organización sindical respectiva, que tenga representantes electos en la Ertzaintza.

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

4.– Los representantes sindicales electos y los delegados sindicales, previstos en el artículo 122 TRLPPV mantendrán el derecho a la percepción de la compensación horaria o económica, según la opción ejercida por cada uno de ellos, cuando el disfrute de crédito horario sindical coincidiera con jornadas planificadas de trabajo, por cuyo desempeño efectivo estuviera prevista una compensación.

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

5.– Cuando una organización sindical comunique que un/a liberado/a sindical a tiempo completo se halla de baja de it, en la medida de que esta se prolongue más de un mes natural, se permitirá la sustitución por parte de otro/a representante o delegado/a sindical con cargo a su crédito horario sindical. En estos supuestos, la organización sindical asume el compromiso de comunicar el alta médica de forma inmediata.

# TÍTULO IV

## DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LA ERTZAINZA

### CAPÍTULO I

#### NORMAS GENERALES, INCREMENTO GENERAL DE RETRIBUCIONES Y TRIENIOS

##### Artículo 68.– Incremento general y trienios.

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

Los importes de los complementos de productividad y de las gratificaciones extraordinarias establecidos en el presente Acuerdo, son los correspondientes a 1 enero de 2025. Con posterioridad, durante la vigencia de este acuerdo, que se establece en el artículo 2 de este Acuerdo, a estos importes les será de aplicación el mismo porcentaje que el incremento general de retribuciones que se establezca en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

viernes 1 de agosto de 2025

Igualmente, los cálculos horarios adicionales previstos en este Acuerdo, sustitutos de las retribuciones en concepto de complemento de productividad y de gratificación extraordinaria, serán aplicables desde el 1 de enero de 2025.

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

3.– El establecimiento de los complementos de productividad previstos en este Acuerdo Regulator, tiene como finalidad la anticipación del resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo, que será llevado a cabo antes de finalizar el año 2026.

4.– En los supuestos en que el personal preste servicios una hora menos de la jornada establecida, como consecuencia del disfrute del permiso para cuidado de hijo/a menor de 12 meses, en la modalidad de reducción de jornada de una hora por cada jornada, tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad en su importe íntegro, en aquellas jornadas que lo tuvieran establecido.

5.– En el supuesto de disfrute acumulado del permiso regulado en el artículo 39 del Acuerdo de condiciones de trabajo, el personal tuviera planificado trabajar en jornadas completas, cuando se llevara a cabo la prestación de servicios efectiva en las jornadas previstas en este artículo, el personal tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad en la cuantía correspondiente establecida en el mismo en las jornadas planificadas de trabajo que tuvieran prevista la recepción de un complemento, en que no fueran prestados servicios efectivos.

6.– El complemento de productividad en base al índice de absentismo previsto en los apartados segundo y tercero del artículo 60 del Decreto 4/2012, por el que se aprobó el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013, queda absorbido y compensado por los complementos de productividad previstos en este Acuerdo Regulator.

7.– En el caso de que, conforme al artículo 16.6 y 7, para alguna Unidad o puesto de trabajo se modifique el régimen horario de prestación del servicio en base al cual se han establecido los complementos de productividad en este Acuerdo Regulator, se efectuará revisión de los mismos para adaptarlos a las circunstancias del nuevo régimen horario.

## CAPÍTULO II

### RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS POR PRODUCTIVIDAD EN LA ERTZAINZA

Artículo 69.– Los complementos de productividad establecidos en el presente Acuerdo de condiciones de trabajo en atención a la planificación de trabajo y al contenido funcional de determinados puestos, se mantendrán en su percepción durante el disfrute de las vacaciones, disfrute de horas en exceso y de los permisos establecidos en el presente Acuerdo, con excepción del disfrute del permiso por asuntos propios, del permiso parental de ocho semanas para cuidado de menores de ocho años, del permiso no retribuido por colaboración con ONGs y del permiso no retribuido para colaboración con servicios sociales oficiales. En el caso de los permisos que conlleven reducción de la duración de cada jornada o cuando se reduce el número de jornadas de trabajo, su importe será proporcional a la prestación efectiva de servicios.

Artículo 70.– Complementos por productividad por prestación de servicios en jornadas planificadas de trabajo, en determinados regímenes horarios.

1.– Complemento de productividad por prestación de servicios en las jornadas planificadas de trabajo de sábados, domingos y festivos, cuando estos últimos no coincidan con sábados o domingos.

Estos complementos de productividad serán de aplicación al personal que preste servicios en alguno de los regímenes horarios, que se establecen a continuación:

- Régimen horario de turnos previsto en el artículo 20 del presente Acuerdo.
- Régimen horario flexible previsto en el artículo 22 del presente Acuerdo, en la cadencia 5-2 /7 /7.
- Régimen horario de la Unidad de Brigada Móvil.
- Régimen horario de la Unidad de Desactivación de Explosivos.
- Régimen horario de la Sección de Identificación de personas de la Unidad de Policía Científica.
- Régimen horario de la Sección de explosivos de la Unidad de Caninos.
- Régimen horario de la Sección de Seguridad de Edificios.
- Régimen horario de la Sección de Protección y Seguridad.
- Régimen horario de la Sección de Medio Acuático de la Unidad de Vigilancia y Rescate.
- Régimen horario de la Sección de Montaña de la Unidad de Vigilancia y Rescate.
- Régimen horario de la Sección de Pilotos de Helicóptero de la Unidad de Vigilancia y Rescate.

Los importes del complemento de productividad, correspondientes a 1 de enero de 2025, en atención a la duración de la jornada establecida, serán los siguientes:

16 horas 88,48 euros/día.

12 horas: 66,36 euros/día.

9,5 horas: 52,54 euros/día.

8 horas: 44,24 euros/día.

7,5 horas: 41,48 euros/día.

7 horas: 38,71 euros/día.

2.– Compensación por prestación de servicios en las jornadas planificadas de trabajo de turno de noche, desde 1 de enero de 2025.

El personal que preste servicios en alguno de los regímenes horarios establecidos a continuación, cada jornada en periodo planificado nocturno (8 horas diarias), en los turnos denominados de noche y tarde-noche, generará un cómputo adicional de 10 minutos por hora trabajada, salvo que haya ejercido la opción prevista en el párrafo siguiente. El disfrute de las horas así computadas, se realizará en el turno de noche con carácter general, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.

El personal podrá optar por el cobro de 40,14 euros por cada jornada completada de turno planificado de noche, mediante la presentación de la oportuna solicitud antes del 15 de diciembre del cada año anterior por escrito en el centro respectivo. El ejercicio de esta opción tendrá carácter anual y será irrevocable durante el año natural y supondrá el no cómputo del índice horario, previsto en el párrafo anterior.

En los supuestos en que el personal tuviere concedida una reducción de jornada, este importe o el cómputo horario adicional se verán reducidos en la misma proporción.

Cuando teniendo planificado turno de noche, sea llevada a cabo la prestación del servicio en otro turno de trabajo en la misma jornada, debido a necesidades del servicio, se mantendrá el derecho al cómputo adicional o en su caso, a la percepción del complemento de productividad mencionado, en los términos contenidos en los dos párrafos anteriores.

Este complemento de productividad será de aplicación al personal, que preste servicios en alguno de los regímenes horarios, que se establecen a continuación:

- Régimen horario de turnos previsto en el artículo 20 del presente Acuerdo.
- Régimen horario flexible previsto en el artículo 22 del presente Acuerdo.
- Régimen horario de la Unidad de Brigada Móvil.
- Régimen horario de la Unidad de Desactivación de Explosivos.
- Régimen horario de la Sección de explosivos de la Unidad de Caninos.
- Régimen horario de la Sección de Seguridad de Edificios.
- Régimen horario de la Sección de Medio Acuático de la Unidad de Vigilancia y Rescate.
- Régimen horario de la Sección de Montaña de la Unidad de Vigilancia y Rescate.

3.– El abono de las cuantías previstas en el presente artículo se realizará en el plazo de dos meses a partir de su devengo.

Artículo 71.– Complementos por productividad en atención al contenido funcional de algunos puestos de trabajo de determinadas Unidades.

1.– Complemento de productividad por la realización de tareas dirigidas a la atención de la ciudadanía.

A partir del 1 de marzo de 2025, el personal de seguridad ciudadana de las Ertzainetxeas, que desempeñe puestos de trabajo correspondientes a las categorías profesionales de agente, agente primero, suboficial y oficial, que preste servicios en el régimen horario de turnos, regulado en el artículo 20 del presente Acuerdo, percibirá un Complemento de productividad de 90 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas dirigidas a la atención de la ciudadanía.

2.– Complemento de productividad por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación, de aplicación a partir del 1 de enero de 2025, en atención al nivel de complejidad y de los tipos delictuales:

2.1.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación y realice funciones de atestados en régimen horario de turnos en las Ertzainetxeas, percibirá un Complemento de productividad de 221,78 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

2.2.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación y realice funciones de casos en régimen horario flexible en las Ertzainetxeas, percibirá un Complemento de productividad de 330,06 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

2.3.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación de VD/VG en régimen horario flexible en las Ertzainetxeas, percibirá un Complemento de productividad de 330,06 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

2.4.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación en los Servicios de Investigación Criminal Territorial, que trabaje en horario flexible, percibirá un Complemento de productividad de 330,06 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

2.5.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación en la Unidad de Investigación Criminal y Policía Judicial, que trabaje en horario flexible, percibirá un Complemento de productividad de 375,06 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

2.6.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación de tráfico en régimen horario de turnos en las Unidades Territoriales de Tráfico, percibirá un Complemento de productividad de 261,78 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

2.7.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación en la Unidad de Servicios Jefatura de Asuntos Internos, en régimen horario flexible, con la cadencia 5-2, percibirá un Complemento de productividad de 375,06 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

2.8.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación en régimen horario flexible en la Unidad Jefatura de Policía Científica, percibirá un Complemento de productividad de 375,06 euros mensuales, (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

La Sección de Identificación de personas percibirá un complemento de productividad de 330,83 euros, en 14 pagas, mientras se mantenga el régimen horario en que prestan servicios en el momento de entrada en vigor de este Acuerdo.

2.9.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación en la Sección de Investigación de la Jefatura en la Unidad de Coordinación y Ciberseguridad en régimen horario flexible, percibirá un Complemento de productividad de 375,06 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de diligenciamiento e investigación.

3.– Complemento de productividad por la realización de tareas de inteligencia, de aplicación a partir del 1 de enero de 2025, en atención al nivel de complejidad y de los tipos delictuales:

3.1.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación en la Oficina Local de Inteligencia-Comisaría, en régimen horario flexible, percibirá un Complemento de productividad de 330,06 euros mensuales (14 pagas), que absorbe el complemento de diligenciamiento e investigación.

3.2.– El personal que desempeña un puesto de trabajo con requisito de investigación en las Oficinas Territoriales de Inteligencia en régimen horario flexible, percibirá un Complemento de productividad de 330,06 euros mensuales (14 pagas).

3.3.– El personal que desempeña un puesto de trabajo de investigación en la Jefatura de la Oficina Central de Inteligencia en régimen horario flexible, percibirá un Complemento de productividad de 375,06 euros mensuales (14 pagas).

3.4.– El personal que desempeñe un puesto de trabajo con requisito de investigación en la Sección de Coordinación e Innovación de la Jefatura en la Unidad de Coordinación y Ciberseguridad en régimen horario flexible, percibirá un Complemento de productividad de 375,06 euros mensuales (14 pagas), por la realización de tareas de inteligencia.

4.– Con aplicación desde 1 de marzo de 2025, el personal de las Unidades Territoriales de Tráfico, que desempeñe un puesto de trabajo de con requisito de seguridad vial en régimen horario de turnos, percibirá un complemento de 120 euros al mensuales (14 pagas) por la realización de las tareas de ETEN.

5.– Con aplicación desde el 1 de enero de 2025, el personal que desempeñe un puesto de trabajo en la Unidad de Brigada Móvil con requisito de Brigada Móvil reservado a las categorías de agente, agente primero, suboficial y oficial, percibirá un complemento de 83 euros por cada una de las 23 jornadas planificadas de trabajo en que realice tareas de Bizkor (patrulla de reacción inmediata). Además, percibirá un complemento de 80 euros por cada uno de los 16 entrenamientos evaluados planificados cada año.

6.– Con aplicación desde el 1 de enero de 2025, el personal perteneciente a las escalas básica y de inspección que desempeñe un puesto de trabajo de escolta en la Unidad de Protección y Seguridad percibirá un complemento de 80 euros por cada uno de los 42 entrenamientos evaluados planificados anuales. Además, este personal tendrá derecho a la indemnización de los gastos de desplazamiento correspondientes a un itinerario de ida y otro de vuelta, cada semana en que se asista al entrenamiento evaluado.

7.– Con aplicación desde el 1 de enero de 2025, el personal perteneciente a las escalas básica y de inspección que desempeñe un puesto de trabajo en la Unidad de Desactivación de Explosivos, que tenga como requisito la especialidad de NRBQ, percibirá un complemento de 248,28 euros al mes (14 pagas), por la incorporación de estas tareas al contenido funcional del puesto.

8.– Con aplicación desde el 1 de enero de 2025, el personal perteneciente a las escalas básica y de inspección que desempeñe un puesto de trabajo en la Unidad de Vigilancia y Rescate:

En la sección de Helicópteros y en la sección de Drones, percibirá 80 euros por la realización de cada uno de los 25 entrenamientos evaluados, que tendrá planificados anualmente.

En las Secciones de Medio Acuático y de Montaña, percibirá 80 euros por la realización de cada uno de los 37 entrenamientos evaluados, que tendrá planificados anualmente.

9.– Con aplicación desde el 1 de enero de 2025, el personal perteneciente a las escalas básica y de inspección que desempeñe un puesto de trabajo en la Unidad de Intervención percibirá un complemento de 80 euros por la realización de cada uno de los 48 entrenamientos evaluados, que tendrá planificados anualmente.

10.– Con aplicación desde el 1 de enero de 2025, el personal perteneciente a las escalas básica y de inspección que desempeñe un puesto de trabajo en la Unidad de Juego y Espectáculos percibirá un complemento de 198,28 euros al mes (14 pagas), por la especial dificultad técnica del desempeño del puesto, mientras preste servicio con el régimen horario de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Acuerdo (5-2/7/7) o (5-2).

11.– A partir del 1 de marzo de 2025, el personal que desempeñe un puesto de trabajo perteneciente a las escalas básica y de inspección en los CMC Territoriales, con régimen horario de turnos y el personal de SADAE percibirá un complemento de 90 euros al mes (14 pagas), por la especial dificultad técnica de estas tareas.

12.– Desde 1 de enero de 2025, el personal que desempeñe un puesto perteneciente a las escalas básica y de inspección de trabajo que comporte la atención del servicio Schengen dentro en régimen horario de turnos en la Unidad de Coordinación y Cooperación, percibirá un comple-

mento de productividad de 130 euros al mes (14 pagas), debido a la especial dificultad técnica de esta tarea.

Desde 1 de enero de 2025 el personal que desempeñe un puesto de trabajo perteneciente a las escalas básica y de inspección en la Sección SCOTI de la Unidad de Coordinación y Cooperación en régimen horario flexible, percibirá un complemento de productividad de 218,28 euros al mes (14 pagas), debido a la complejidad de las tareas.

13.— Con aplicación desde 1 de enero de 2025, el personal que desempeñe un puesto de trabajo perteneciente a las escalas básica y de inspección de seguridad de edificios en la Unidad de Protección y Seguridad, que presta servicio en la cadencia de jornadas de 12 horas de duración, percibirá un complemento de productividad de 80 euros por cada uno de los 4 entrenamientos planificados anualmente.

Además, con efectos de 1 de marzo de 2025 percibirá un complemento mensual de 96,28 euros (14 pagas) en concepto de dificultad técnica por tareas de protocolo y protección de edificios emblemáticos.

14.— A partir del 1 de marzo de 2025, el personal que desempeñe un puesto de trabajo perteneciente a las escalas básica y de inspección en la Unidad de Miñones, que presta servicio en régimen horario de turnos, percibirá un complemento de 90 euros al mes (14 pagas), por la especial dificultad técnica del desempeño del puesto, en las áreas de medio ambiente y control de transportes que conllevará la realización de la formación correspondiente.

15.— A partir del 1 de marzo de 2025, el personal de la Unidad del Servicio de Portavocía, Comunicación y Protocolo, en régimen horario flexible, percibirá un complemento de productividad de 144,61 euros al mes (14 pagas), por la asunción de tareas en materia de medios audiovisuales, lo que conllevará la realización de la formación correspondiente.

16.— A partir del 1 de marzo de 2025, el personal adscrito a un puesto perteneciente a las escalas básica y de inspección en la Unidad de Secretaría General con régimen horario flexible percibirá un complemento de productividad de 198,28 euros al mes (14 pagas), por la complejidad de las tareas asumidas.

17.— A partir del 1 de enero de 2025, el personal que desempeñe un puesto de trabajo perteneciente a las escalas básica y de inspección en la Unidad de Caninos, percibirá un complemento de productividad de 100 euros al mes (14 pagas), por la atención al perro fuera de los tiempos de trabajo presenciales.

También a partir del 1 de enero de 2025, el personal que desempeñe un puesto de trabajo perteneciente a las escalas básica y de inspección en la Sección de Explosivos de la Unidad de Caninos realizará 10 entrenamientos evaluados al año, por los que percibirá un complemento de productividad de 80 euros por cada uno de ellos.

18.— A partir del 1 de marzo de 2025 el personal que desempeñe puestos de trabajo correspondientes a las Ertzainetxeas de Bilbao, Donostia-San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Irún, Muskiz y Sestao, percibirá un complemento de productividad de 100 euros al mes (14 pagas), por tratarse de Unidades Complejas.

19.— A partir del 1 de marzo de 2025 el personal que realiza tareas de atención al medio rural en régimen horario flexible percibirá un complemento de productividad de 130 euros al mes (14 pagas), en atención a la dificultad técnica de la materia relativa al medio ambiente y las tareas de atención a la ciudadanía.

20.– A partir del 1 de enero de 2025, el personal de las Escalas Básica y de Inspección de la Jefatura de Cooperación Exterior percibirán un complemento mensual de 229,66 euros (14 pagas) por la dificultad técnica de las tareas.

Artículo 72.– Compensaciones por realización de actividades policiales concretas.

La percepción de los complementos de productividad previstos como consecuencia de la realización de una actividad concreta solamente se producirá en caso de la prestación efectiva de los servicios correspondientes, en tanto no concluya la valoración de puestos.

1.– El personal de las Unidades Territoriales de Tráfico, que desempeñe puesto con requisito de especialidad de seguridad vial perteneciente a las escalas básica y de inspección, cada jornada planificada de trabajo o libre de servicio que preste servicio en moto en operativos de pruebas deportivas carreras ciclistas, percibirá un complemento de productividad de 80 euros. Esta compensación también será de aplicación al personal de las Unidades Territoriales de Tráfico, que va en el coche de apertura y en el coche de cierre, en su caso, dentro de la burbuja.

La percepción de este complemento de productividad será adicional al que pudiera corresponder por prestar servicio en jornada planificada de trabajo en sábado, domingo o festivo y a la compensación establecida para el personal que realice esta actividad en día planificado libre de servicio.

El número de abonos máximo a percibir cada año por este concepto será de 24.

2.– El personal de la Unidad de Vigilancia y Rescate de la sección de Montaña y el personal de la Unidad de Vigilancia y Rescate de la sección de Medio Acuático, perteneciente a las escalas básica y de inspección y el personal de la Sección de Rescate de la Unidad Canina, cada jornada planificada de trabajo o libre de servicio que haya de desplazarse en helicóptero, percibirá un complemento de productividad de 80 euros.

La percepción de este complemento de productividad será adicional al que pudiera corresponder por prestar servicio en jornada planificada de trabajo en sábado, domingo o festivo y a la compensación establecida para el personal que realice esta actividad en día planificado libre de servicio.

El número de abonos máximo a percibir cada año por este concepto será de 24.

3.– El personal que, a pesar de estar adscrito a un puesto de trabajo del ámbito de seguridad ciudadana perteneciente a las escalas básica y de inspección en alguna Ertzainetxea, diferente a Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Donostia / San Sebastián, Irun, Sestao o Muskiz, tanto en jornada planificada de trabajo como libre de servicio, tome parte en la cobertura de servicios de determinados eventos, que tengan lugar en la demarcación territorial de alguna de estas, percibirá un complemento de productividad específico de 80 euros adicional a la gratificación extraordinaria.

La percepción de este complemento de productividad será adicional al que pudiera corresponder por prestar servicio en jornada planificada de trabajo en sábado, domingo o festivo y a la compensación establecida para el personal que realice esta actividad en día planificado libre de servicio.

4.– El personal perteneciente a las escalas básica y de inspección, a quien se asigne en comisión de servicios a funciones docentes, selectivas o de investigación en la Academia Vasca de Policía y Emergencias, por la dificultad técnica y la necesidad de preparación de la materia

docente, percibirá a partir de 1 de marzo de 2025 un complemento de productividad por importe de 106 euros cada mes en que efectivamente se preste servicio (12 pagas/año).

5.– Cuando los puestos de trabajo tengan señalada en la relación de puestos de trabajo el régimen de localizabilidad y flexibilidad, y presten servicio en los regímenes horarios previstos en los artículos 22 o 24, en el supuesto del surgimiento de forma imprevista de una necesidad de servicio fuera del horario presencial, que tuviera como consecuencia la realización de trabajo efectivo, por parte de un personal que hubiera finalizado su jornada de trabajo y por este motivo hubiera de desplazarse desde su domicilio hasta el lugar donde haya sido requerida su presencia, este personal percibirá por esta prestación de servicios un único complemento de productividad de 15 euros por cada hora efectiva de trabajo en horario diurno y de 20 euros en caso de que coincida con horario nocturno o en sábado, domingo o festivo, además del cómputo horario del tiempo de trabajo efectivo correspondiente. El abono de esta productividad se realizará por horas completas, una vez superadas las franjas de cada una de ellas. No serán tenidos en cuenta los tiempos de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de actuación o el centro de trabajo.

Artículo 73.– Complemento de productividad por desempeño de puestos de superior categoría.

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

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

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

Artículo 74.– Promoción de la formación continua y de la carrera profesional en la Ertzaintza.

1.– El Departamento de Seguridad y la Academia Vasca de Policía y Emergencias convocarán cada año una serie de cursos formativos a través de la aplicación Arkampus.

Esta formación tendrá diferentes contenidos, en atención a los ámbitos en que se desarrolla la actividad policial e irá dirigida al personal adscrito a cada uno de ellos y será tomada en cuenta a efectos del desarrollo profesional.

El personal interesado habrá de acceder, a través de la modalidad on line, a la formación específica correspondiente a su ámbito de actividad y que se concretará en cada convocatoria.

La realización de esta formación se producirá fuera del horario de trabajo y se verá compensada con la percepción de una gratificación extraordinaria de 20 euros por cada hora.

viernes 1 de agosto de 2025

La implementación de esta formación retribuida será llevada a cabo de forma progresiva, de forma que el número máximo de horas por las que podrá percibir la gratificación el personal por este concepto, serán las siguientes:

Año 2025: 24 horas.

Año 2026: 36 horas.

Año 2027: 50 horas.

Año 2028: 60 horas.

En las convocatorias de esta formación se establecerá la forma en que se acreditará su realización, para poder ser percibida la compensación establecida.

Las horas de formación realizadas en concepto de complemento de formación continua y carrera profesional serán computables a efectos de Carrera Profesional, conforme a lo establecido en el Decreto 180/2021, del sistema de desarrollo profesional del personal de la Ertzaintza.

A la conclusión de cada trimestre, se procederá a realizar el ingreso del importe correspondiente al personal que durante dicho período hubiera completado el número de horas máximo establecido para cada año, conforme la información facilitada por la Academia Vasca de Policía y Emergencias. En el último trimestre de cada año será abonada la compensación correspondiente al número de horas de formación realizadas dentro del máximo establecido, al personal que no hubiera sido abonado en los trimestres anteriores.

Durante la vigencia del presente Acuerdo de condiciones de trabajo, estos importes se verán incrementados a partir del 1 de enero de 2025 en el mismo porcentaje en que se produzca el incremento general de retribuciones, que se establezca en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

## TÍTULO V

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 75.– Política general.

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

Principio de Eficacia.

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

Principio de Coordinación.

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

### Principio de Participación.

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

Así, la política preventiva del Departamento de Seguridad es coincidente con otras políticas de recursos diseñados para garantizar el bienestar del colectivo del personal empleado público y expresa el deseo de alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento con la legislación vigente y basándose en el principio de mejora continua de la acción preventiva. Esta política tiene los siguientes objetivos:

- combatir y/o minimizar los riesgos inherentes a la actividad laboral de los/las ertzainas,
- integrar la seguridad en la Administración, involucrar a todos los/las ertzainas,
- establecer que la responsabilidad en la gestión de riesgos laborales incumbe a toda la organización administrativa,
- fomentar una auténtica cultura preventiva y asunción por los ertzainas y las ertzainas de la obligación de dar cumplimiento efectivo a su deber de autoprotección.
- participar en la definición de las características adquisición de todos los elementos materiales y vehículos necesarios para el desarrollo de la actividad policial.

### Artículo 76.– Servicio de prevención.

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

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

Participar en la Comisión Técnica de Materiales y emitir el informe técnico correspondiente.

- Colaborar y prestar apoyo en el diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas preventivos, así como vigilar la eficacia de las medidas preventivas.
- Realizar y actualizar la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo y locales de trabajo los factores de riesgo que puedan afectar a los/las ertzainas.
- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas de acuerdo a las evaluaciones de riesgos efectuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Informar y formar al colectivo de la Ertzaintza en materia de seguridad y salud laboral.
- Establecer y mantener actualizados los procedimientos para demostrar la idoneidad de las previsiones del sistema respecto a las exigencias de la organización.
- Encargarse de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos preventivos, codificar y archivar los registros de prevención de riesgos, los resultados de las auditorias y revisiones y los registros de formación.

viernes 1 de agosto de 2025

- Elaborar los planes de emergencia autoprotección y primeros auxilios de todos los centros de trabajo. Realizar la implementación de los mismos y su actualización cuya implantación se realizará por centros de trabajo.
- Realizar la vigilancia de la salud en función de los riesgos de cada puesto de trabajo Vigilar la salud de los/las ertzainas en relación con los riesgos derivados de su trabajo.
- Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad de los ertzainas y de las ertzainas. El acceso a la información médica de carácter individual se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias.
- Investigar accidentes, dar respuesta a escritos, tramitar quejas y sugerencias y analizar y dar solución a problemas concretos en materia preventiva.
- Prestar apoyo, asesorar e informar al Comité de Seguridad y Salud sobre las actuaciones que en materia de seguridad y salud realice el Servicio de Prevención y que le competa conocer.
- Ayudar en la resolución de conflictos que surgen en el ámbito laboral evitando de esta forma que se conviertan en situaciones de acoso laboral. Para ello se propondrán las medidas que considere oportunas y se dará traslado de ellas a la Dirección de la Ertzaintza.
- Apoyar a las personas que manifiesten estar sufriendo una situación de acoso, en aplicación de la Orden de 13 de noviembre de 2018, de la consejera de Seguridad, de regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo, el acoso sexual y sexista o por razón de sexo, así como otras formas de acoso en el ámbito laboral del personal de la Ertzaintza.
- Investigar posibles situaciones de acoso por la orientación sexual, por acoso sexual o por razón de sexo, proponiendo cuantas medidas de protección sean necesarias para proteger a las posibles víctimas. Informando de las conclusiones a la Dirección de la Ertzaintza.
- Realizar un reconocimiento, que será obligatorio para el/la ertzaina, cuando sean detectados trastornos en su conducta, emitiendo dictamen vinculante tras su realización.
- Solicitar, de oficio, la adaptación del puesto de trabajo de la mujer embarazada o en período de lactancia. Esta adaptación consistirá en realizar tareas dentro de Unidad, de tipo administrativo, exención del turno de noche, no portar armas, acercamiento al domicilio. En caso de utilizar uniforme deberá de adaptarse a los cambios que el cuerpo de la mujer sufre durante estas dos etapas.

Artículo 77.– Comité de seguridad y salud laboral de la Ertzaintza.

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

2.– El Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza estará integrado por dieciséis miembros, 8 designados por la Administración (de entre ellas, uno actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario/a) y 8 Delegados/as de Prevención.

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

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

4.– El Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza tendrá las competencias que le reconoce el artículo 39 de la LPRL e impulsará las actividades necesarias con la finalidad de que el personal de la Ertzaintza tenga la destreza precisa para la utilización de las herramientas y medios que haya de emplear por razón de la función policial respectiva, que tenga asignada, en coordinación con la AVPE.

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

6.– El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, de conformidad al sistema pactado para el desarrollo de tal actividad, debiendo contar para tal utilización del tiempo, en todo caso, informando previamente al/la Jefe/a de Unidad, no pudiendo ser denegada su participación.

Artículo 78.– Delegados y delegadas de prevención.

Los/las Delegados/as de Prevención son los representantes de los/las ertzainas con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Podrán ser delegados/as de Prevención aquellos funcionarios/as que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o de Delegados/as sindicales fueran designados por las organizaciones sindicales. El número de delegados de prevención en el ámbito de la Ertzaintza será de ocho y serán designados por las Organizaciones Sindicales representativas de la Ertzaintza, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 125 del TRLPPV, en proporción a la representación que hubieran obtenido en las elecciones sindicales.

1.– Las competencias de los/las Delegados/as de Prevención son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.7.– En general, al desarrollo del resto de las competencias reconocidas a los/las Delegados/as de Prevención, en el artículo 36 de la Ley 3/1995, teniendo en cuenta, en su caso, las limitaciones derivadas en relación con las actividades que deben quedar excluidas según prevé el artículo 3.2. de la Ley citada.

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

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

4.– Los/las delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales para la realización de las funciones que les son propias. Este crédito horario no podrá ser acumulado al crédito horario sindical, en caso de que el/la ertzaina tuviera ambas condiciones.

La gestión del crédito horario sindical y del crédito horario los/las delegados/as de prevención será independiente.

El Departamento de Seguridad pondrá a disposición de los/las delegados/as de prevención un crédito adicional de 35 horas al mes para cada uno/a de ello /as, para que puedan contribuir al reforzamiento de la actividad de la Comisión de materiales, la cual se convocará una mesa de materiales trimestralmente.

Artículo 79.– Comisión técnica de Materiales.

1.– Con el objeto de favorecer la participación de los y las ertzainas en la mejora de la elección definición de las condiciones o características técnicas de la uniformidad, equipos de trabajo, materiales, vehículos y cualquier otras adquisiciones que pueda tener incidencia en la seguridad y salud de los/las ertzainas y dando cumplimiento de los derechos de información, consulta y participación que determinan los artículos 18 y 33 de la LPR, se crea la Comisión Técnica de Materiales de la Ertzaintza, órgano que depende directamente del Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza.

viernes 1 de agosto de 2025

2.– Órgano técnico, destinado a la participación de la representación social en la elección definición de las condiciones o características técnicas de la uniformidad, equipos de trabajo, materiales, vehículos y cualquier otra adquisición que pueda tener incidencia en la seguridad y salud de los/las ertzainas.

3.– La Comisión Técnica estará integrada por un representante de todos los sindicatos de la Ertzaintza y un asesor de cada organización con representación en el comité de prevención y salud laboral, que podrá variar en función de los temas a tratar. Y por seis representantes de la Administración, tres pertenecerán al Servicio de Prevención, dos a la Dirección de Recursos Generales y un representante de la Dirección de la Ertzaintza. Tanto la presidencia como la secretaria la ostentara la Dirección de Recursos Humanos y del servicio de Prevención.

4.– La comisión de reunirá como mínimo una vez al trimestre y cada vez que haya necesidad de adquirir algún material, se quiera introducir modificaciones y/o revisar los materiales ya existentes, o lo solicite alguna de las representaciones en el misma. Esta Comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento, y elevará formalmente todos los acuerdos que se tomen al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 80.– Exámenes de salud.

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

a) Exámenes de salud periódicos: el Departamento de Seguridad garantizará al personal funcionario de la Ertzaintza la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, que tendrán carácter voluntario.

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

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

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

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

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

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

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

viernes 1 de agosto de 2025

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

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

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

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

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

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

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

## TÍTULO VI

### EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 81.– Euskaldunización y alfabetización.

En lo referido al proceso de normalización del euskera en la Ertzaintza, será de aplicación la legislación vigente que tiene como finalidad regular el plan de actuación dirigido a que todos los/las ertzainas adquieran la capacitación lingüística en euskera, adecuada al desarrollo de sus funciones con pleno respeto al normal desenvolvimiento de los derechos lingüísticos de todos los/las ciudadanos y ciudadanas del País Vasco.

El Departamento de Seguridad informará periódicamente de la marcha del proceso y de los planes de normalización del uso del euskera en la Ertzaintza, en el seno de la Comisión de Euskera, que será de composición mixta, estando representados en la misma, de una parte, el Departamento de Seguridad y, de otra, las organizaciones firmantes del presente Acuerdo.

El Departamento de Seguridad ofrecerá formación lingüística dentro de sus disponibilidades presupuestarias.

La Dirección de Recursos Humanos establecerá el procedimiento para el acceso a la formación lingüística en euskera y la realización de exámenes oficiales de acreditación del perfil lingüístico.

El participar en estos cursos de capacitación lingüística lleva implícito el compromiso de presentarse y realizar las pruebas oficiales de acreditación de perfiles lingüísticos de euskera.

El abandono de los cursos de capacitación lingüística, la falta de asistencia mínima del 80 % y/o la no superación del curso matriculado, salvo causa de fuerza mayor que será apreciada por la Dirección de Recursos Humanos, causará la imposibilidad de ser admitida la solicitud en los siguientes 5 años.

Artículo 82.– Cursos de euskera fuera de la jornada de trabajo.

1.– El Departamento de Seguridad abonará anualmente a aquellos/as ertzainas, que así lo soliciten, el importe de la matrícula por la asistencia a euskalteqis coordinados por HABE fuera del horario laboral, previa presentación del resguardo correspondiente en la Dirección de Recursos Humanos, dentro de la habilitación presupuestaria.

2.– El Departamento de Seguridad abonará a aquel personal de la Ertzaintza, que así lo solicite, el importe de la matrícula fuera del horario laboral por la asistencia a euskaltegi de fuera de la CAE y a Escuelas Oficiales de Idiomas, previa presentación del resguardo correspondiente en la Dirección de Recursos Humanos.

3.– Solamente podrá ser compensado el gasto de matrícula por un curso al año, cuando quedare acreditado el rendimiento satisfactorio en el curso anterior subvencionado por el Departamento. Se entiende por rendimiento satisfactorio acreditar una asistencia igual o superior al 80 % de las horas impartidas o alcanzar el nivel objetivo del curso. En el caso de los cursos de autoaprendizaje, el porcentaje citado se aplicará al total de las horas dedicadas al programa, horas de conversación y horas de tutoría.

Artículo 83.– Cursos de euskera dentro de la jornada de trabajo.

Para la asistencia a cursos de euskera dentro del horario laboral será necesario contar con crédito horario, conforme a los criterios que establezca la Dirección de Recursos Humanos. Se entenderá como un reconocimiento a la motivación y al esfuerzo realizado por el alumno o la alumna que ha acudido a clases de euskera fuera del horario laboral y también, podrá tener como finalidad la acreditación del perfil lingüístico que tenga asignado el puesto de trabajo o un perfil lingüístico superior y, en todo caso, se regulará en los siguientes términos:

a) Para poder participar en el programa de liberaciones para preparar el nivel B2 del Marco Común Europeo de las Lenguas al menos, hay que acreditar el nivel B1 dentro de los tres últimos años o haber superado el subnivel B1.2 dentro de los tres últimos años en centros homologados fuera del horario laboral.

b) Para poder participar en el programa de liberaciones para preparar el nivel C1 del Marco Común Europeo de las Lenguas, cuando el puesto que se ocupa y/o se tiene en propiedad tenga asignado el C1 el acceso al curso intensivo será directo, y en caso contrario, al menos hay que acreditar el nivel B2 dentro de los tres últimos años o haber superado el subnivel B2.2 dentro de los tres años en centros homologados fuera del horario laboral.

c) Las liberaciones contarán con el visto bueno del superior correspondiente, quien podrá aplazar la incorporación hasta la próxima edición cuando las necesidades del servicio así lo exigieren, motivando las causas de tal aplazamiento.

d) El procedimiento de acceso a este tipo de liberaciones y los criterios de prioridad en el acceso será el establecido por la Dirección de Recursos Humanos, teniendo en cuenta el perfil lingüístico del puesto de trabajo y la fecha de preceptividad establecida, en su caso.

e) Las condiciones de participación en los cursos de capacitación lingüística serán las previstas en el Acuerdo de fecha 9 de marzo de 1999, suscrito por las Representaciones Sindicales de ERNE y ELA y el Departamento de Seguridad. El Departamento de Seguridad realizará cada año de vigencia del presente Acuerdo dos convocatorias de acreditación del perfil lingüístico.

## TITULO VII

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

Artículo 84.– Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Serán de aplicación al personal de la Ertzaintza las medidas de protección establecidas en la normativa legal correspondiente, en atención a los requerimientos y condiciones contenidas en la misma, que en la actualidad son las siguientes:

1.– Permiso por las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, que 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.

2.– Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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, en los términos que se establezca en cada caso.

3.– El reconocimiento de 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.

4.– El reconocimiento del derecho al traslado dentro de la Ertzaintza a otro puesto de trabajo propio de su escala o categoría profesional, de análogas características para el que reúna los requisitos, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

La acreditación de la situación de violencia de género se realizará de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de 11 de noviembre de 2021, de la Conferencia Sectorial de Igualdad, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, publicado por Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la violencia de género (BOE n.º 297, de 13 de diciembre de 2021).

## TÍTULO VIII

MEDIDAS PARA HACER EFECTIVA LA PROTECCIÓN DEL PERSONAL DE LA  
ERTZAINZA POR RAZONES DE EDAD O DE MENOSCABO FUNCIONAL

## CAPÍTULO I

MEDIDAS PARA HACER EFECTIVA LA PROTECCIÓN DEL PERSONAL DE LA  
ERTZAINZA POR RAZONES DE EDAD

Artículo 85.– Modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad.

1.– El personal de la Ertzaintza en situación de servicio activo, excluido el perteneciente a la Escala de Facultativos y Técnicos, podrá solicitar pasar al Servicio Activo Modulado (SAM) a partir del cumplimiento de los 55 años, cuando le resten un máximo de seis años para la jubilación

por edad, siendo de aplicación desde el inicio del año en que se produzcan las circunstancias establecidas.

2.– El reconocimiento de esta modalidad de prestación del servicio activo al personal funcionario de la Ertzaintza tendrá carácter irrevocable, y comportará el compromiso de jubilarse de forma voluntaria al alcanzar la edad establecida en la Ley General de la Seguridad Social para el colectivo de la Ertzaintza. No obstante, tal compromiso podrá retrasarse, hasta que el/la ertzaina cumpla los requisitos necesarios para percibir una pensión equivalente al cien por cien de su base reguladora. Una vez cumplido este requisito, se producirá la jubilación, no pudiendo ser concedida al personal en SAM la prolongación en el servicio, en ningún caso.

3.– La fecha de referencia para la incorporación al SAM será aquella en que el/la ertzaina cumpla los requisitos para percibir la pensión equivalente al cien por cien de su base reguladora. En aquellos supuestos en que, antes de este momento, se fuera a producir el cumplimiento de la edad establecida en la Ley General de la Seguridad Social para la jubilación del personal de la Ertzaintza, se podrá tomar esta fecha como referencia para la incorporación al SAM, solamente cuando la persona solicitante se comprometiera a jubilarse de forma voluntaria al cumplirse esta.

4.– La estimación de la solicitud de pasar al SAM podrá dar lugar que a este personal le sea atribuida la realización de tareas previstas en la Resolución de la Dirección de Recursos Humanos relativa al catálogo de funciones susceptibles de ser desempeñadas por personal acogido a SAM, o que tenga reconocida la situación de segunda actividad, existentes en su ámbito en el centro de trabajo, siempre que tuviera la capacitación requerida para su realización.

#### Artículo 86.– Procedimiento.

1.– El procedimiento se iniciará a solicitud de la persona interesada, dirigida a la Dirección de Recursos Humanos antes del 31 de mayo del año anterior a aquel para el que se solicite la incorporación al SAM.

2.– Junto con la solicitud de pasar al SAM; el personal habrá de aportar el informe del INSS, donde se indique la fecha prevista para su jubilación por edad, en la que tenga derecho a percibir la pensión en equivalente al cien por cien de su base reguladora, salvo en el caso de la excepción prevista en el apartado segundo del artículo anterior. Cuando no fuera posible disponer de este documento, habrá de presentar el informe de vida laboral expedido por el INSS, para la realización del cálculo por el Departamento de Seguridad.

3.– La Dirección de Recursos Humanos deberá resolver y notificar la resolución adoptada antes del 31 de octubre, para lo que se tendrá en cuenta el número de solicitudes recibidas, y el número de ertzainas perteneciente a la misma categoría que tuviera reconocida esta condición en cada Unidad.

4.– La modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad surtirá efectos desde el inicio del año siguiente a aquel en que es dictada la Resolución, por la que se estima la solicitud formulada por el funcionario o funcionaria.

#### Artículo 87.– Jornada anual de trabajo.

1.– El personal de la Ertzaintza que tuviera reconocida la modulación del servicio activo por motivo de la edad tendrá una reducción de la jornada anual de trabajo, de conformidad con la siguiente escala:

- a) En el sexto año anterior a la jubilación: 24 horas menos de trabajo al año;
- b) En el quinto año anterior a la jubilación: 48 horas menos de trabajo al año;

viernes 1 de agosto de 2025

- c) En el cuarto año anterior a la jubilación: 64 horas menos de trabajo al año;
- d) A partir del tercer año anterior a la jubilación: 96 horas menos de trabajo al año.

En caso de que se solicite la incorporación al SAM, y el Departamento comprueba que no fuera procedente, esta solicitud no tendrá ningún efecto.

2.– En el año en que se produzca la jubilación, la reducción de la jornada anual de trabajo será proporcional al tiempo de servicio activo.

3.– La aplicación de esta reducción de la jornada anual se llevará a cabo de forma que, al inicio de cada año, este personal tenga computado en su control horario el número de horas correspondiente, según la escala anterior. Esta medida no comportará la modificación de la planificación de trabajo establecida, de conformidad con el régimen horario en que prestará servicios el personal, salvo que la asignación de las tareas así lo determinare. El posible disfrute de esta reducción horaria será de aplicación el artículo 28 punto 2.

Artículo 88.– Exención de trabajo en el turno de noche.

1.– El personal de la Ertzaintza, excluido el perteneciente a la Escala de Facultativos y Técnicos y aquel al que se refiere el apartado quinto de este artículo, que hubiera trabajado en un régimen horario con jornadas planificadas de turnos de noche en los doce meses anteriores a la incorporación al SAM, podrá solicitar la exención del trabajo en turno de noche.

Debido a la modificación del plazo de solicitud que se prevé en el artículo 86.1, en el año 2025 este requisito hará referencia a la planificación de trabajo del propio año 2025.

2.– La Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar esta modalidad a la vista del número de solicitudes recibidas y del número de ertzainas perteneciente a la misma categoría, que la tuviera reconocida en cada Unidad.

3.– En estos supuestos, el personal pasará a tener planificado trabajo en turno de mañana o de tarde las semanas en que su grupo tiene planificado turno de noche. Este personal mantendrá el derecho a la compensación establecida para el trabajo en este tipo de turno de trabajo.

En el caso del personal exento de trabajo en turno de noche, que preste servicios en el turno de tarde, se garantizará el respeto de la garantía de descanso de doce horas entre dos jornadas de trabajo, cuando pase a prestar servicios en la misma semana en el turno de mañana, viendo reducida su jornada efectiva en cuatro horas, manteniéndose su cómputo y el complemento de productividad correspondiente a las mismas, si así estuviera previsto, siempre que fueran servicios prestados en turno de trabajo.

4.– El personal habrá de ejercer esta opción en el momento de realizar la solicitud de modificación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad. Podrá ser variada esta opción, mediante solicitud dirigida a la Dirección de Recursos Humanos antes del 31 de mayo del año anterior a aquel para el que se solicite el cambio de opción. La opción ejercida será de aplicación desde el inicio del año siguiente a aquel en que es realizada. Una vez formulada esta opción se entenderá que se mantiene en los ejercicios siguientes, salvo que fuera cambiada en el plazo señalado.

5.– La solicitud de incorporación al SAM desde el sexto año anterior a la jubilación, comportará el mantenimiento del trabajo en el turno de noche durante toda la permanencia en el SAM, por lo que este personal no podrá ejercer la opción sobre exención de trabajo en turno de noche, salvo

en aquellos supuestos en que proceda la adopción de otra medida como consecuencia de la aplicación de una medida laboral temporal que así lo estableciera.

Artículo 89.— Asignación de funciones y tareas a desempeñar.

1.— El personal destinado en Comisarías de Protección Ciudadana y Secciones de Miñones, Forales y Mikeletes, y en las Unidades Territoriales de Tráfico.

a) El personal funcionario al que se le reconozca la modulación del servicio activo por motivo de la edad, se mantendrá en la situación administrativa de servicio activo, si bien, preferentemente, le será encomendado el desempeño de las tareas establecidas en la Resolución de la Dirección de Recursos Humanos relativa al catálogo de funciones susceptibles de ser desempeñadas por personal acogido a SAM, o que tenga reconocida la situación de segunda actividad, existentes en su ámbito en el centro de trabajo, siempre que tuviera la capacitación requerida para su realización.

A petición de este personal, no intervendrá directamente en la parte de los dispositivos que tengan como objeto el mantenimiento de seguridad en los operativos planificados, en que se prevea la posibilidad de alteraciones del orden público.

b) El personal que se encontrare en el último año anterior a su jubilación por edad, que así lo solicitare antes del 31 de mayo del año anterior, no realizará funciones de patrulla en el exterior de las instalaciones policiales. A estos efectos, las Jefaturas de las diversas Unidades y Servicios adaptarán las medidas necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de esta medida.

2.— El personal destinado en las Unidades dependientes de la Jefatura Central de Apoyo Táctico, de la Jefatura Central de Seguridad Institucional, de los Servicios de Investigación Criminal Territorial, de las Oficinas de Inteligencia Territoriales, de la Oficina Central de Inteligencia y de la Jefatura de Investigación Criminal y Policía Judicial.

El personal funcionario al que se reconozca la modulación del servicio activo por motivo de la edad se mantendrá en la situación administrativa de servicio activo, y realizará todas las funciones asignadas a su código de puesto.

3.— El personal destinado en el resto de unidades y adscrito a otro tipo de puestos de trabajo.

El personal funcionario al que se reconozca la modulación del servicio activo por motivo de la edad se mantendrá en la situación administrativa de servicio activo y realizará todas las funciones asignadas a su código de puesto, si bien no intervendrá directamente en la parte de los dispositivos que tengan como objeto el mantenimiento de seguridad en los operativos planificados, en que se prevea la posibilidad de alteraciones del orden público.

Artículo 90.— Planificación de los servicios y medidas de refuerzo.

1.— Antes del inicio de cada año, será realizada la planificación correspondiente en cada Unidad, en atención al número de miembros de cada grupo de trabajo que tuviera reconocida la modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad y a las preferencias manifestadas por los mismos.

La estimación de la solicitud de pasar al SAM podrá dar lugar a que a este personal le sea atribuida la realización de tareas previstas en la Resolución de la Dirección de Recursos Humanos relativa al catálogo de funciones susceptibles de ser desempeñadas por personal acogido a SAM, o que tenga reconocida la situación de segunda actividad, existentes en su ámbito en el centro de trabajo, siempre que tuviera la capacitación requerida para su realización.

2.– En esta planificación se especificarán las semanas en que, teniendo programado turno de noche, el personal exento de trabajar en este turno pasará a prestar servicio en otro turno de trabajo, así como también se podrá determinar quiénes prestarán servicios en aquel turno, en su sustitución; sin perjuicio de las posibles variaciones que hubieran de ser realizadas a lo largo del ejercicio para el mantenimiento del adecuado nivel de cobertura de las necesidades del servicio. La implementación de las medidas previstas en los apartados anteriores podrá tener como consecuencia la realización de cambios en los/las integrantes de los grupos de trabajo, para equilibrar entre ellos el número de ertzainas acogidos/as a las mismas.

También podrán ser realizados cambios de turno con esta finalidad en algunas jornadas de trabajo, cuando no fuera necesaria la sustitución en todas las jornadas de la semana de trabajo.

3.– El personal que teniendo planificado otro turno de trabajo en las mismas jornadas, preste servicios efectivos en el turno de noche, en aplicación de estas medidas para el refuerzo de la presencia en el turno de noche, generará el derecho a la percepción del complemento de productividad por trabajo en horario nocturno y las indemnizaciones establecidas para los supuestos de cambio de turno.

Además, cuando ello supusiera que este personal tuviera más de las siete jornadas de turnos planificados de noche en el mismo ciclo de trabajo, percibirá un complemento de productividad de 27 euros por cada una de ellas, a partir de la octava, esta incluida. A estos efectos, serán tenidas en cuenta únicamente aquellas jornadas planificadas en turno de trabajo de mañana o de tarde en que se haya prestado servicios en turno de noche, por este motivo, desde la conclusión de la anterior semana planificada de turno de noche.

Durante la vigencia del presente Acuerdo de condiciones de trabajo, estos importes se verán incrementados a partir del 1 de enero de 2025 en el mismo porcentaje en que se produzca el incremento general de retribuciones, que se establezca en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

#### Artículo 91.– Mentoring.

1.– El personal acogido al SAM, que tenga planificado prestar servicios efectivos en los tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche), y que así lo solicite voluntariamente, tomará parte en el programa Mentoring, por lo que, además del desempeño de las tareas del puesto en que estuviera adscrito, tendrá entre sus tareas de trabajo la transmisión del conocimiento acumulado durante su trayectoria profesional en la Ertzaintza.

2.– Esta tarea Mentoring estará destinada, fundamentalmente, a la prestación de apoyo al personal que lleve a cabo la tutoría del personal en prácticas en los procesos de ingreso en la escala básica de la Ertzaintza, así como también a la aportación de consejos operativos para el desempeño de la actividad policial, la interlocución con la ciudadanía, y la transmisión de conocimiento del entorno de la demarcación territorial en que presta servicios, dentro de las jornadas planificadas de trabajo de noche.

3.– En la medida de que la repercusión de la dedicación a este tipo de tareas en el horario nocturno permite su compatibilidad con el mantenimiento de la cobertura de las necesidades del servicio, las actividades de Mentoring solamente podrán ser realizadas en las jornadas planificadas de turno de noche.

4.– En compensación por este esfuerzo adicional de dedicación al Mentoring, el personal SAM incluido en este programa tendrá derecho a la percepción de un complemento de productividad de

27 euros por cada jornada planificada de turno de noche, en que se tiene derecho a la percepción del complemento de productividad por trabajar en este tipo de turno.

Durante la vigencia del presente Acuerdo de condiciones de trabajo, estos importes se verán incrementados a partir del 1 de enero de 2025 en el mismo porcentaje en que se produzca el incremento general de retribuciones, que se establezca en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

5.– La Dirección de Ertzaintza establecerá el tipo de actividades a realizar dentro del programa de Mentoring, sin perjuicio de que cada jefatura de unidad pueda proceder a su adaptación a la realidad concreta de la unidad.

Artículo 92.– Personal en situación administrativa de segunda actividad por disminución de facultades físicas o psíquicas.

1.– El personal que en el momento del cumplimiento del requisito de edad contenido en el apartado primero del artículo 85, tuviera declarada la situación administrativa de segunda actividad por disminución de facultades físicas o psíquicas, podrá solicitar la aplicación de las condiciones establecidas para la modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad.

2.– La estimación de esta solicitud comportará la aplicación de las mencionadas condiciones, manteniéndose en la situación administrativa de segunda actividad por disminución de facultades físicas o psíquicas y la asunción del compromiso de jubilarse de forma voluntaria establecido en el apartado segundo del artículo 85.

3.– La percepción del complemento de productividad en los términos previstos en el artículo 88, requerirá que con anterioridad, durante la permanencia en la mencionada situación administrativa, se viniera prestando servicios en el turno de noche.

## CAPÍTULO II

### MEDIDAS LABORALES TEMPORALES PARA LA MODULACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL SERVICIO ACTIVO POR MOTIVO DE MENOSCABO FUNCIONAL

Artículo 93.– Otras medidas laborales temporales para la modulación del desempeño del servicio activo por motivo de menoscabo funcional.

1.– En los casos de personas funcionarias de la Ertzaintza que, manteniendo las capacidades necesarias para el cumplimiento de las tareas fundamentales de actividad policial, presenten un menoscabo funcional o alguna otra circunstancia que no conlleve el pase a la situación administrativa de segunda actividad, se procederá a la adaptación del desempeño del puesto de trabajo durante el periodo de tiempo que se determine, mediante medidas laborales específicas en cada caso con duración temporal.

2.– Se podrán establecer medidas específicas con la finalidad de adaptar el desempeño del puesto de trabajo al personal de la Ertzaintza durante el periodo de tiempo que se determine, en los siguientes supuestos:

a) Cuando, a criterio de los facultativos de la División de Prevención y Salud Laboral o del Tribunal Médico del pase a la situación administrativa de segunda actividad, presente un menoscabo funcional o alguna otra circunstancia limitativa, que no conlleve la declaración del pase a la situación administrativa de segunda actividad.

viernes 1 de agosto de 2025

b) Como medida cautelar hasta que recaiga resolución del órgano competente acerca del pase a segunda actividad o el reconocimiento de una Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.

c) Tras un período de incapacidad temporal de duración superior a seis meses, o cuando lo solicite la persona interesada, siempre que así se considerase conveniente a juicio de los facultativos de la División de Prevención y Salud Laboral al objeto de facilitar la reincorporación al trabajo y a la realización de las funciones correspondientes.

Artículo 94.– Procedimiento.

1.– La resolución en que se establezcan las medidas laborales específicas de carácter temporal con la finalidad de adaptar el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, será dictada en base a la propuesta realizada en el informe emitido por los/las facultativos/as de las Áreas de Medicina del Trabajo y Salud Mental de la División de Prevención y Salud Laboral o en el dictamen del Tribunal Médico de segunda actividad, que serán vinculantes para el órgano competente para dictar aquella.

2.– La Resolución del/de la Director/a de Recursos Humanos de adaptación del puesto de trabajo en base a la existencia de una situación laboral específica, deberá contener como mínimo:

a) Las limitaciones funcionales o laborales a las que va a estar sujeto el funcionario o funcionaria de la Ertzaintza.

b) El período de tiempo de aplicación, que no podrá ser superior a seis meses, salvo en el caso previsto en el segundo de los supuestos previstos en la letra b) del artículo anterior.

Artículo 95.– Prórroga.

1.– La adaptación del puesto podrá ser prorrogada por otro período igual por Resolución del/de la Director/a de Recursos Humanos previo informe del Área de Medicina del Trabajo o Salud Mental,

2.– Las medidas laborales específicas de carácter temporal establecidas en los supuestos previstos en las letras a) y c) del apartado segundo del artículo 93 solo podrán prorrogarse por otro periodo de igual duración. En caso de que transcurrido este período no hubieran desaparecido las causas que motivaron la adopción de aquellas medidas, habrá de iniciarse el procedimiento de pase a situación administrativa de segunda actividad.

3.– La adaptación funcional del puesto no se prorrogará en caso de que se hubiera adoptado como medida cautelar hasta que recaiga el reconocimiento de una incapacidad permanente o el pase a segunda actividad, si la persona interesada no acredita haber iniciado el expediente de valoración de la incapacidad permanente ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social o no hubiese presentado solicitud de pase a segunda actividad.

### CAPÍTULO III

#### CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO

Artículo 96.– Capacitación para el desempeño.

1.– Cuando la aplicación de las medidas de protección previstas en el presente título implique adaptación de funciones o adscripción a un nuevo puesto de trabajo será tomada en consideración

si el funcionario o la funcionaria está en disposición de los requerimientos formativos básicos exigidos para el desempeño de las funciones o puesto.

2.– Sin perjuicio de lo antedicho la Administración facilitará la adquisición de los conocimientos específicos que sean adecuados para el desempeño de dicho nuevo puesto o de las nuevas tareas asignadas, con el fin de asegurar la plena integración de la persona funcionaria en sus nuevas responsabilidades.

## ANEXO I

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

## ANEXO II

## VESTUARIO UNIFORME

De conformidad con el acuerdo suscrito en sesión de la Mesa de negociación prevista en el artículo 125 de la Ley de Policía del País Vasco, una Comisión Técnica derivada del Comité de Seguridad y Salud Laboral llevará a cabo el estudio de los materiales de las prendas de uniformidad.

La representación de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa de negociación establecida en el artículo 125 en la mencionada Comisión Técnica será de dos representantes por cada una de ellas, de la cuales uno de ellos podrá ser asesor técnico. En caso de que el asesor fuera ertzaina y la asistencia a sesiones convocadas por el Comité Técnico afectara a tiempo planificado de trabajo, este dispondrá del correspondiente permiso computado como tiempo de trabajo.

El Comité Técnico tendrá como función la emisión de las correspondientes propuestas al Comité de Seguridad y Salud, previos los estudios pertinentes, de los que será dado traslado a la Mesa 125, para la suscripción de los correspondientes acuerdos.

Durante el año 2025 se dotará de un segundo buzo a todo el personal de la Ertzaintza, que trabaje en seguridad ciudadana, en el régimen horario turnos.

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

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

2.– Por suciedad del vestuario, producido por alguno de los/las siguientes agentes: grasas, sangre, ácidos u otros.

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

4.– Por manifiesto desgaste.

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

6.– Por vicios o defectos de fabricación.

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

8.– Por embarazo de la ertzaina solicitante.

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

10.– Por reincorporaciones al servicio.

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

2.– Procedimiento.

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

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

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

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

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

viernes 1 de agosto de 2025

## ANEXO III

Régimen horario de turnos (artículo 20).

Cuadro de estructuras de ciclo

L: Día de descanso.

X: Día de prestación de jornada.

I.– Ciclos de 5 semanas.

Estructura								Normal								Especial							
Inicio ciclo								L	M	m	J	V	S	D	L	M	m	J	V	S	D		
Semana 1	L	M	m	J	V (5)	S	D (2)	x	X	x	x	x	L	L	X	x	x	x	x	x	x	X	
Semana 2	L	M	m	J	V (5)	S	D (2)	x	X	x	x	x	x	x	L	L	L	L	L	L	x	X	
Semana 3	L	M	m	J	V (5)	S	D (2)	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
Semana 4	L	M	m	J	V (5)	S	D (2)	x	X	x	x	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	X	
Semana 5	L	M	m	J	V (5)	S	D (2)	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
Fin ciclo																							

II.– Ciclos de 3 semanas.

Inicio ciclo								L	M	m	J	V	S	D
Semana 1	L	M	m	J	V (5)	S	D (2)	x	X	x	x	x	L	L
Semana 2	L	M	m	J	V (5)	S	D (2)	x	X	x	x	x	x	X
Semana 3	L	M	m	J	V (5)	S	D (2)	L	L	L	L	L	L	L
Fin ciclo														

RÉGIMEN HORARIO DE TURNOS (SEGURIDAD CIUDADANA)

Cuadro de cadencias.

	Inicio ciclo										BM3						
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	BM1	BM2	BM3							
Semana 1	L	M	J	V(5)	S	D(2)	N	L'	M	L'	T	L'	M'	D*	T*	N'	D*
Semana 2	L	M	J	V(5)	S	D(2)	T	N'	T	D*	M	N'	L	L	D*	L	D*
Semana 3	L	M	J	V(5)	S	D(2)	L	L'	L	L'	L	L'	L	L	L'	L	L
Semana 4	L	M	J	V(5)	S	D(2)	M	D	M	D	M	D	M	D	M*	D*	M*
Semana 5	L	M	J	V(5)	S	D(2)	L	L'	L	L'	L	L'	L	L'	L	L'	L'
Fin ciclo																	

	Inicio ciclo									D3		
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9			
Semana 1	L	M	J	V(5)	S	D(2)	T	L'	M	L'	P	L'
Semana 2	L	M	J	V(5)	S	D(2)	M	D	M	D	P	D
Semana 3	L	M	J	V(5)	S	D(2)	L	L'	L	L'	L	L'
Fin ciclo												

viernes 1 de agosto de 2025

## Régimen horario de turnos.- horarios de entrada

Jornada	Horario de entrada
M	06:00 o 07:00
T	14:00 o 15:00
N	22:00 o 23:00
D	06:00 o 07:00
N	18:00 o 19:00

## ANEXO IV

El Departamento de Seguridad se compromete a solicitar a la Viceconsejería de Función Pública que durante el año 2025, se proponga en la Mesa General de la Función Pública el incremento de las indemnizaciones por kilometraje y de dieta de manutención, que dependen de su negociación en la Mesa mencionada.

En el supuesto de que no se produjera esta propuesta en el plazo señalado, la Mesa Sectorial de la Ertzaintza podrá adoptar un acuerdo en este sentido, para su presentación en la Mesa General de la Función Pública.

## ANEXO V

En el marco de la mejora continua de los servicios ofrecidos por el Departamento, se ha adoptado el compromiso de unificar todas las plataformas informáticas en relación al personal. Esta iniciativa tiene como objetivo principal optimizar la eficiencia y la accesibilidad de los sistemas de información para el personal policial, permitiendo su uso fuera del centro policial.

## ANEXO VI

En el supuesto de que durante la vigencia de este Acuerdo de condiciones de trabajo, fuera aprobado un plan de carrera profesional, para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se tratará en la Mesa de negociación, prevista en el artículo 125 del TRLPPV, la posibilidad de la extensión de su aplicación al personal de la Ertzaintza, en sustitución del Decreto 180/2021, del sistema de desarrollo profesional del personal de la Ertzaintza.