

ACUERDO/CONVENIO REGULADOR
DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DEL
PERSONAL DE LA DIPUTACION FORAL DE
BIZKAIA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS

2014-2015

DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito temporal: Vigencia

- **Años 2014 y 2015**

Aplicación

- Directa
 - * Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo/Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente. Por ello, las partes firmantes del mismo se comprometen a su aplicación directa y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

En el supuesto de que hubiese cualquier modificación o anulación de tipo legal o presupuestario para el cumplimiento de las condiciones establecidas en el presente texto, la misma será analizada entre las partes para determinar el alcance y consecuencias de tal incidencia, siendo el objetivo de la misma el garantizar la aplicación de los contenidos del Acuerdo/Convenio.
- Colateral
 - * Instar al ente público empresarial Delegación Comercial en Bizkaia de LAE, ante el vacío legal que le genera la aplicación y la entrada en vigor del presente Convenio, a adherirse a las cláusulas contenidas en el mismo.

JORNADA DE TRABAJO, LIBRANZAS Y VACACIONES

- **Mantenimiento de la situación actual** (días y horas, en su cómputo global), con las adaptaciones pertinentes.

RETRIBUCIONES

Año 2014

- **Abono de la paga extra del mes de diciembre de 2012.**
- **Abono de una cuantía por concepto de productividad**, equivalente al porcentaje del IPC “cerrado” en la CAPV –finales del 2013 y referencia 2014-, **cifrado en un 0,6%.**

Año 2015

- **Abono de una cuantía por concepto de productividad de un porcentaje equivalente al IPC “cerrado” de la CAPV a 2014**, para compensar la pérdida del poder adquisitivo para dicho año.
- **Reconocimiento de pérdida de poder adquisitivo de los años 2012 y 2013.**

La DFB y el IFAS, teniendo en cuenta el porcentaje de poder adquisitivo perdido en los años 2012 y 2013 (5,1%-referencia al IPC “cerrado” de la CAPV en 2011 y 2012), se comprometen, además de al reconocimiento de dicho porcentaje de pérdida como deuda, a analizar en Mesa de Negociación dentro del ámbito temporal del presente Acuerdo/Convenio y en concreto en el último trimestre del año 2015, las posibles fórmulas de recuperación del poder adquisitivo perdido en dichos años, ligado o sujeto el mismo a la coyuntura económica así como al porcentaje de disponible presupuestario del Territorio Histórico de Bizkaia, y ello con la finalidad de poder fijar los períodos y/o plazos de recuperación/abono del mismo”

Pagas Extraordinarias

El personal tendrá derecho a percibir dos (2) pagas extraordinarias, cada una de ellas equivalente a una mensualidad de sueldo y trienios, el complemento de destino mensual así como el complemento específico que en su parte corresponda a cada empleado/a; siendo las mismas proporcionales si la prestación del servicio es inferior a un (1) año.

Las dos (2) pagas extraordinarias se percibirán, respectivamente en las nóminas de junio y diciembre, siendo el periodo de devengo de las mismas, el transcurrido entre dichos meses.

Trienios

El abono de los trienios en nómina se fijará mensualmente al completo, siempre que los mismos se perfeccionen en dicho mes.

MEDIDAS DE ORDENACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

Ordenación de Empleo

- **Supresión de horas extraordinarias** con carácter general, si bien con carácter excepcional se admitiría en :

- La Diputación Foral de Bizkaia (Sección de Fondos Bibliográficos y Promoción de la Biblioteca Foral, Servicio de Actuaciones Institucionales y Proyectos Sociales, Técnicos/as de Inspección de Servicios Sociales, Coordinadores/as Deportivos de la Sección de Deporte Escolar, así como Chóferes y Mecánicos del Parque Móvil) y en el IFAS (Nivel asistencial y/o atención directa) o en cualquier otro sector, que con carácter puntual excepcional, deba de tenerse en cuenta al respecto.
- El número de horas extras no podrá ser superior a veinte al año.
- Será preceptivo con carácter previo a la realización -en su caso- de horas extraordinarias, la conformidad de la Dirección General de Función Pública y de la Gerencia de DFB y del IFAS respectivamente, a las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas con posterioridad.
- **Rejuvenecimiento de la plantilla** como objetivo prioritario ante el retraso de la edad de jubilación, para lo cual se adoptarán las medidas necesarias, en los ámbitos que posibiliten su incidencia y aplicación -además de en la Renuncia y Jubilación Anticipada-.

Generación de Empleo

- **Mantenimiento de la Oferta de Empleo Público en la DFB** con carácter anual, y ello con la finalidad esencial de reducir la temporalidad al máximo posible.
- **Aprobación de Oferta de Empleo Público en el IFAS en el año 2015.**
- **Cobertura de plazas vacantes**, con dotación presupuestaria, **tanto en la DFB como en el IFAS.**

Defensa y Estabilidad en el Empleo

- **Mantenimiento de la plantilla ocupada interinamente -DFB- y temporalmente -IFAS- ,con carácter prioritario a cualquier otro tipo de acciones**, en tanto en cuanto la duración de sus contrataciones correspondan bien a funciones permanentes y no quede sustituida por personal fijo o coyunturales previstas mientras dure la necesidad coyuntural.

Sistema de sustituciones temporales del personal, de cara a garantizar la calidad del servicio público.

A tal efecto, y de cara al año 2015, los criterios a plasmar en la Resolución pertinente respecto de las instrucciones para la sustitución del personal tanto de la DFB como del IFAS, serán analizadas previamente entre las partes en Mesa de Negociación, con la finalidad de conjugar, por un lado, una racionalización de los

critérios de sustitución y de gasto, y por otro, un mantenimiento efectivo de los servicios públicos.

LICENCIAS Y PERMISOS

- Cuestiones Generales

Las partes se comprometen a buscar y lograr una utilización no abusiva de las licencias y los permisos contemplados en este apartado e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose en los casos que necesiten justificación, sólo los estrictamente necesarios.

- Incompatibilidad entre licencias y permisos

Con carácter general, y salvo excepciones establecidas al efecto, cuando dos licencias y/o permisos tengan su origen en la misma situación y objetivo similar y estén generando derecho a libranza en el mismo día o días, prevalecerá la más favorable, pero no se podrán adicionar los efectos de las mismas.

Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

- **Ampliación a seis (6) días laborales por fallecimiento o enfermedad grave de padre/madre, del/la cónyuge e hijos/as.**
- **Ampliar a cinco (5) días laborales la licencia por enfermedad grave de padre político/madre política.**
- **En los supuestos de separación/divorcio de parejas con hijos o hijas menores de edad, cuando viviendo con una de las personas progenitoras fallece la otra o bien el padre o la madre de ésta, quien convive con los menores dispondrá de una licencia de dos (2) días en el primer caso y uno (1) en el segundo.**
- **Incremento hasta cinco (5) días hábiles anuales con la retribución al cincuenta por ciento (50 %), en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años.**

Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

- **Inclusión dentro de la Licencia** para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, el **tratamiento relativo a técnicas de fecundación asistida.**
- **Ampliación de dicha licencia a siete (7) horas mensuales,** siempre que se den simultáneamente con el acompañamiento a familiares.

Permiso por paternidad

- **Incremento** del Permiso por Paternidad a **veintiocho (28) días naturales** a contar desde el día del nacimiento.

Lactancia

- **Ampliar** dicha licencia **hasta que el/la menor cumpla 16 meses**.

Deberes inexcusables

- **Incluir** entre los deberes inexcusables **las donaciones de sangre y médula y el Testamento Vital**.

Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo

- **El personal que ostente la condición de cargo electivo institucional como Alcalde o Alcaldesa, dispondrá de un permiso de un día a la semana para asistencia al Ayuntamiento correspondiente**, de cara a la realización de aquellas funciones derivadas de dicha condición y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 56-2c) del Acuerdo.
- **El resto del personal que ostente la condición de otro cargo electivo institucional dispondrá del tiempo necesario para asistencia a Plenos y Comisiones**, siempre con la justificación pertinente.
- **Los trabajadores y trabajadoras que ostenten alguna de tales condiciones podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo (1/8), en un quinto (1/5), en un tercio (1/3) o en la mitad (1/2) de su duración**, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, y ello siempre que no se acumulen las reducciones pertinentes

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Licencia para acudir a reunión trimestral con el profesorado de los hijos y de las hijas.

- Se posibilitará **acudir a una reunión trimestral con el profesorado de hijos/as cuando cursen enseñanza reglada Infantil, Primaria o Secundaria.**
- Si se precisase acudir a más reuniones a lo largo del trimestre, se posibilitará la **asistencia debiéndose recuperar las horas destinadas a tal fin.**

En cualesquiera de los casos mencionados se deberá presentar un justificante en el que se indique la duración de la reunión (inicio y fin de la misma).

Quedan excluidos específicamente las reuniones de las Asociaciones de Padres y Madres, asambleas, reuniones del Consejo Escolar y órganos de máxima representación del centro o similares.

Ampliación de medidas ya establecidas en relación con reducciones de jornada

- **Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave: Incremento en el derecho a reducción, tanto al personal funcionario o laboral fijo como al interino de plaza vacante o temporal de cobertura de vacante, de hasta tres cuartos (3/4) de la duración de la jornada de trabajo -percibiendo las retribuciones íntegras-, pudiendo ampliar el mismo a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad.**

La reducción de jornada mediante este permiso **podrá compatibilizarse con otra reducción de jornada del porcentaje elegido por la persona interesada**, a fin de posibilitar reducir la jornada al 100%.

- **Reducción por edad o salud: Ampliar para el caso de edad en el último año -previo a la jubilación ordinaria o a la anticipada o al permiso parcialmente retribuido, si existiese- la posibilidad de reducción consistente en un sexto (1/6) o en un quinto (1/5) percibiendo una retribución de un 96,5% o 93% respectivamente**, si bien en ambos casos incompatible con la prórroga en el servicio activo.

Violencia de Género

- El personal que tenga la consideración de víctima de la violencia de género podrá **reducir la jornada ordinaria de trabajo en la mitad (1/2), en un tercio (1/3), en un quinto (1/5) o en un octavo (1/8) de su duración**, con la consiguiente

reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, siempre y cuando la organización del servicio lo permita.

- Este personal dispondrá también de la posibilidad de **retrasar una hora la flexibilidad**, con carácter general en la entrada, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.
- En relación con la **excedencia voluntaria** por violencia de género, se ampliará, tanto al personal funcionario o laboral fijo como al interino de plaza vacante o temporal de cobertura de vacante, el periodo de derecho a la reserva del puesto de trabajo, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima exigiere, mediante prórrogas por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses, siéndoles compatibles todos esos periodos, con idénticos efectos a los previstos inicialmente para dicha excedencia.
- En el supuesto de que el derecho de protección o el de asistencia social integral de este personal, haga necesaria la fijación del **periodo vacacional** en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación para la asignación de vacaciones al caso concreto.
- Este personal dispondrá asimismo de un **permiso retribuido para la realización de gestiones administrativas o judiciales** debidamente justificadas.

Otras medidas.

- **Compensación de horas extras**

Ampliación de la caducidad para compensar las mismas durante todo el año, con un máximo de hasta el final del primer trimestre del año siguiente.

- **Extensión de la implantación de medidas de flexibilización del cumplimiento de la jornada laboral.**

Adaptar formalmente en la normativa las referencias al matrimonio integrado tanto por personas del mismo como de distinto sexo, parejas de hecho o familias monoparentales con hijas e hijos.

- **Asimilar la excedencia por cuidado de familiares** (Arts. 68 y 71 del Acuerdo/Convenio) **a la de menor**, en cuanto a que pueda ser fraccionada contabilizándola como la de menor, a partir del primer día hasta que transcurran 3 años naturales.

- **Reducciones de jornada y excedencias** (arts. 54 y 68)

No será preciso que los cambios de jornada laboral o situación administrativa se produzcan en día laborable, ya que a efectos retributivos y de vacaciones cada día laborable tendrá su incidencia correspondiente en los no laborables de la semana.

- **Permiso parcialmente retribuido.**

- “Año Sabático”: previa a la jubilación -ordinaria o anticipada-: generada previamente y “consumida” posteriormente, en el quinto 5º año, siendo la retribución de un 80% y la cotización a la Seguridad Social proporcional al tiempo de desempeño, si bien ello incompatible con la prórroga en el servicio activo.
- Libre: transcurridos quince (15) años desempeño y por una (1) sola vez. Así: de 4 meses de disfrute generados y “consumidos” en tres (3) años, de modo que se cobrase durante esos 3 años un 91,66% de la retribución y la cotización a la Seguridad Social proporcional al tiempo de desempeño, siendo los últimos 4 meses los de disfrute.

- **Teletrabajo**

Modalidad de prestación de servicio en la que se desarrolla la jornada laboral, en este caso, en un sistema mixto -presencial y no presencial-.

MEDIDAS DE IMPULSO A LA PROFESIONALIZACIÓN Y CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL

Procesos Internos

- **Promoción Interna.**

- Guardas Forestales (C2) a Agentes Forestales (C1).
- Auxiliar de Inspección de Transportes (C2) a Ayudante de Inspección de Transportes (C1).
- Auxiliar Administrativo Tramite de Expedientes (C2) a Administrativo de Gestión (C1)

- **Concurso.**

- Concurso General de Provisión de Puestos de Trabajo.
 - Concurso de Traslados previos a Oferta de Empleo Público y consiguientes Convocatorias de procesos selectivos.
 - Concurso de Méritos Específicos.
- Concurso de Provisión de Puestos de Trabajo en las categorías que así se determinen en el IFAS.

- **Otros**

- Medidas para posibilitar -en su caso-, tras un análisis y estudio de las mismas, mejoras laborales de las Agrupaciones Profesionales (Promoción interna u otras).
- Convocatorias de Bolsas de Trabajo temporal, tanto en la DFB como en el IFAS, en aquellas categorías de puestos que sean necesarias.

MEDIDAS SOCIALES Y OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Anticipos.

Se propondrá a la Comisión de Anticipos:

- **Actualización del importe de la mensualidad: Dos mil trescientos dos (2.302) euros.**
- **Anticipos sin justificación expresa: Dos (2) mensualidades.**
- **Anticipos de nacimiento o adopción: Tres (3) mensualidades.**
- **Incluir en el apartado de “Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan la calificación de causa justificada y necesidad perentoria” los supuestos de vehículos adaptados para personal con discapacidad y camas especiales.**
- **Equiparación en las condiciones de acceso a los anticipos del personal funcionario interino que sea también de carrera en excedencia en la DFB, como si continuase en condición de personal funcionario de carrera.**
- **Adaptación de la tabla de Devoluciones, reduciendo los plazos de seis (6) a treinta (30) meses, en función de las mensualidades del anticipo..**
- **Anticipos para Vivienda:**
 - Los mismos se limitarán a las viviendas ubicadas en Bizkaia.
 - Para las viviendas en construcción o en construcción por encargo o promoción, y una vez concedido el anticipo, se establecerá un plazo de un (1) año para acreditar que sea vivienda habitual, y pasado este plazo si no se acredita por causas no imputables a la persona solicitante, a decisión de la Comisión de Anticipos y vistas las alegaciones planteadas se posibilitará prorrogar el plazo. Finalizado el plazo o su prórroga, se aplicará un procedimiento de reversión de cantidades, así como el procedimiento sancionador que corresponda.
- Fijación por la Comisión de Anticipos de un procedimiento de devolución de cantidades indebidamente percibidas o no justificadas y un procedimiento sancionador para los casos de incumplimiento imputable a la persona solicitante. Este procedimiento podría prever sanciones económicas, (un porcentaje de

penalización o aplicar el interés legal del dinero) y plazos para la concesión de otro anticipo futuro.

Otras prestaciones

- **Adaptación formal, a efectos de préstamo de consumo, de las referencias al matrimonio integrado tanto por personas del mismo como de distinto sexo, parejas de hecho o familias monoparentales con hijas e hijos.**
- **Ayudas por hijo o hija menor de 2 años por nacimiento o adopción, y ampliando a acogimiento pre adoptivo,** teniendo en cuenta que para la concesión de la misma, el personal empleado público deberá presentar escrito de solicitud, adjuntando copia del libro de familia en el plazo de 3 meses desde que se produzca el hecho causante que da origen a la ayuda, y con efectos desde dicho hecho causante siempre que se encuentre dentro del periodo contractual. Transcurrido dicho período, la ayuda por nacimiento tendrá los efectos de la fecha de la presentación de la solicitud. En el caso de que ambos progenitores se encuentren en el ámbito de aplicación del Acuerdo/Convenio, tan sólo uno de ellos, a su elección, podrá percibir la ayuda.

- Retirada del permiso de conducir

Al personal empleado público que venga obligado por sus funciones a realizar labores de conducción y le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, se le proporcionará otro puesto de trabajo de similar nivel, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo; si bien, con carácter previo, dicho personal tendrá la obligación inexcusable de comunicar de forma inmediata a las personas responsables del área del que dependa la retirada del permiso de conducir que se esté utilizando en su trabajo por parte del personal empleado afectado.

Asistencia laboral y jurídica.

- **Defensa Jurídica y asistencia letrada,** en razón del ejercicio legítimo de sus funciones o cargo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

Evaluación de Riesgos.

- Análisis y **evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.**
- Análisis y **evaluación de riesgos psicosociales de los puestos de trabajo.**

Vigilancia de la salud.

- Realización de **estudios periódicos o especiales sobre el medio ambiente laboral**, para la adopción de los mecanismos de prevención pertinentes.
- Realización de **estudios epidemiológicos para detección de posibles enfermedades profesionales.**

Prevención de la salud.

- **Prevención de las adicciones en el ámbito laboral:** Asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda al personal afectado por la problemática que generan las adicciones en el ámbito laboral.

Formación.

- Básica y general para todo el personal, en materia de **primeros auxilios**, y específicos para el personal de los **equipos de emergencia**, tales como manejo de extintores y bñe, soporte vital básico y DESA.
- Específica para determinados colectivos y en áreas específicas, con respecto a **espacios confinados, manejo de voz, riesgo biológico, trabajo con máquinas de imprenta, plataformas elevadoras y montaje de andamios o técnicas de afrontamiento en situaciones de conflictos, entre otros.**

Coordinación de actividades.

- Adopción de **medidas para todas las empresas contratistas y/o subcontratistas respecto de la obligación de coordinarse entre ellas**, de cara al establecimiento de medidas preventivas en seguridad y salud, siempre que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, tanto personal trabajador de tales empresas, así como personal empleado público foral.
- Protección en caso de acoso laboral: Adaptación/**Inclusión del acoso por razón de sexo**, en el “Protocolo de actuación sobre prevención y solución de quejas en

materia de acoso en el ámbito de trabajo del personal de la Diputación Foral de Bizkaia”.

IGUALDAD Y POLÍTICAS DE GENERO

- Corresponsabilidad.
 - **La introducción y aplicación de dicho concepto debe de fomentarse** para todas las áreas laborales en que pueda tener una incidencia.

- Empleo
 - **No utilización de términos o expresión alguna en las OEPs o convocatorias derivadas de las mismas que supongan una limitación por razón de género o que pueda ser considerado como tal.**
 - **Los criterios de supresión, remoción y cese en los puestos de trabajo, no se adoptarán en función del sexo o de las condiciones familiares que lesionen la igualdad de oportunidades.**

- Estructura Salarial
 - **Los pluses o complementos retributivos, así como las condiciones o criterios de aplicación serán siempre objetivos y no discriminatorios** desde la perspectiva del género.

- Formación
 - **Facilitar la formación a las personas que por otros motivos familiares, maternidad o violencia de género se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada.**

- Representación y Participación
 - **Fomento de la participación femenina en los foros de representación y negociación colectiva.**

- Organización y tiempo de trabajo
 - **Los horarios para reuniones de trabajo deberán de tener en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** desde una perspectiva de género.

- Prevención de Riesgos.
 - **Integración de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, en la elección de los equipos de trabajo y en las medidas preventivas.**

- **Programas de formación específica en materia de prevención de riesgos y salud laboral desde una perspectiva de género.**
- **Integrar la perspectiva de género en las campañas de difusión de la cultura preventiva y de buenas prácticas en el trabajo, entre otros.**

OTROS

- Mantenimiento de los Servicios Públicos

Sin perjuicio de la capacidad de organización y autogestión de la que disponen en sus diversas formas de gestión, el principio general del mantenimiento de los servicios públicos obliga, tanto a la DFB como al IFAS, a mantener y preservar los mismos, incluyendo tanto al personal como a los centros de él dependientes.

OTRAS ADAPTACIONES, ADECUACIONES TECNICAS Y ERRORES DE REDACCION DEL ACTUAL TEXTO

Adaptaciones.

Licencia por enfermedad o accidente

- Incorporar las mejoras por ILT que no están adecuadas en el Acuerdo y Convenio desde la modificación en cuanto a retribuciones para paliar las restricciones presupuestarias del Estado.
- Art. 66 Acuerdo y 69 Convenio: reincorporación tras revisión de incapacidad: fomentar la posibilidad de establecer la cobertura del convenio especial (ahora la SS no lo permite)

(...) Asimismo, se instará a la SS la celebración de un convenio especial con la Seguridad Social a abonar por la DFB y OOAA en los supuestos de reincorporación al servicio activo como consecuencia de la revisión de una Incapacidad Permanente y a efectos de cubrir los períodos en que no consta cotización alguna.

Licencia por maternidad

Inclusión del texto enviado en la última Mesa de negociación. (Sobre cómo se complementa)

Adecuaciones

- Actualización OOAA (suprimir LAE e IET antiguo ISB del ámbito de aplicación funcional/territorial). Solamente se mantiene el IFAS.
- Referencias departamentales y legales obsoletas y modificadas
- Artículos descuadrados en la numeración o sus referencias en otros artículos
- Apartado Elkarkidetzta en las jubilaciones en lugar de estar en previsiones sociales art 74.4 Acuerdo y 95.4 Convenio
- Cambios de lugar de algunos artículos para que se adecuen a lo que realmente son, hay cuestiones en disposiciones adicionales que deberían estar dentro del articulado por ejemplo.
- Previsiones obsoletas o superadas o previsiones para la vigencia concreta del texto. (Sobre todo en transitorias)

Errores de redacción:

- 1 mes de antigüedad /antelación art. 54.5 del Acuerdo
- Referencia al contrato de relevo y sustitución (que hacemos en la DT 3ª.5 del Acuerdo, se debería suprimir e incluirlo en el Convenio Colectivo como DT 3ª.5).
- Convenio art.80 Sueldos. Modificar las equivalencias categorías profesionales y Grupos de funcionarios conforme al art.76 EBEP: A1, A2, B, C1, C2 Y E. Art. 84 Complemento de destino.
- Convenio: art.93.1 modificar: ya que se ha modificado la DA 10ª del ET por las DF 4ª Y DT 15ª de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Prohibición
- Convenio: art.93.2 suprimir (jubilación 64 años).
- Plazos:
Rebajar plazos: 10 días naturales para Permiso por Asuntos Propios (Acuerdo art.62 – Convenio art.65) y Permiso por Estudios (Acuerdo art.61 – Convenio art.64).
Revisar todos los plazos del Bideratuz para acomodar estos con los del Acuerdo y Convenio.