



SECCIÓN I
ADMINISTRACIÓN FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA
Diputación Foral de Bizkaia

Departamento de Administración Pública y Relaciones Institucionales

**DECRETO FORAL 31/2023, de 28 de marzo, de la Diputación Foral de Bizkaia,
por el que se aprueba el Plan Estratégico de Recursos Humanos y Relevo
Generacional Planificado con Transferencia del Conocimiento.**

I

El artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante Estatuto Básico del Empleado Público) establece que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. Conforme a dicho artículo cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Asimismo, la Disposición Adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, dispone que las Comunidades Autónomas y las Corporaciones locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de empleo, otros sistemas de racionalización de recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir incentivos a la excelencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

Por su parte el artículo 48 «La planificación del empleo público» de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (en adelante Ley de Empleo Público Vasco) establece que la planificación del empleo público y la elaboración o utilización de los distintos instrumentos de planificación de empleo público tendrán como objetivo la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos disponibles.

Asimismo el apartado 1 del artículo 49 «Planes de ordenación del empleo público» de la Ley de Empleo Público Vasco establece que las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, podrán aprobar planes de ordenación del empleo público de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral.

Conforme al apartado 3 del artículo 49 de la Ley de Empleo Público Vasco, los planes de ordenación del empleo público podrán incluir, entre otras medidas, incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él y cualquier otra medida que tuviera como objetivos los definidos en el artículo 48.

Dentro de los sistemas de racionalización derivados del Plan de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Bizkaia, dentro de la Primera Fase de su Segundo Programa de Trabajo, al amparo de la Disposición Adicional Vigésimo primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y artículo 22 de la Ley de la Función Pública Vasca, se aprobó mediante Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 152/2008, de 21 de octubre, el Plan Estratégico de Recursos Humanos, que incluía medidas referentes a jubilación, invalidez, renunciaciones y excedencias incentivadas, aplicables al personal funcionario de carrera y al personal laboral indefinido de la Diputación Foral de Bizkaia. Dicho Decreto fue modificado por los Decretos Forales 173/2011, de 22 de noviembre, 78/2013, de 28 de mayo, 10/2014, de 18 de febrero, 92/2016, de 10 de mayo, y 165/2017, de 26 de diciembre.



El citado Decreto y sus modificaciones fueron derogadas por invalidez legal por el Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 85/2022, de 5 de julio, ya que las medidas indemnizatorias contenidas en el mismo conforme a la jurisprudencia reciente no tenían naturaleza asistencial sino retributiva y por tanto sin sustento legal básico.

Comprometida la Diputación Foral de Bizkaia en la búsqueda de mayor eficacia, se plantea un nuevo Plan Estratégico de Recursos Humanos que contempla medidas de naturaleza asistencial, no retributiva, uniendo la renovación de la plantilla con el relevo generacional y la transferencia de conocimiento, al amparo del artículo 69 del del Estatuto Básico del Empleado Público, la Disposición Adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y los artículos 48 y 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, dentro de los sistemas de racionalización derivados del Plan de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Bizkaia, dentro de la Primera Fase de su Segundo Programa de Trabajo.

La correcta planificación es cada vez más necesaria en las organizaciones y para ello son precisos ciclos continuos que abarquen al menos varios años para poder poner en marcha las medidas de adaptación de sus estructuras y empleo a las necesidades cambiantes a las que deben adecuarse, y todo ello sin perder el conocimiento y la experiencia de los actuales activos con que cuentan. Por ello, este Plan se basa en una planificación amplia (la incorporación al Plan se ha de realizar con una antelación de al menos 5 años), que conlleva una importante previsión por parte de las personas y posibilita la planificación y puesta en marcha de adecuaciones a las necesidades, con el objetivo de, además, llevar a cabo un relevo generacional planificado, basado en la transferencia del conocimiento y unido a los incentivos que suponen las medidas de carácter asistencial.

II

En cuanto a la competencia de la Diputación Foral de Bizkaia sobre esta materia, tal y como se ha explicado, son habilitadoras de la competencia reguladora de la Diputación Foral de Bizkaia: la Disposición Vigésimoprimer de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, el artículo 69 del Estatuto del Empleado Público y los artículos 48 y 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Asimismo, la competencia normativa de regulación de la planificación y organización de los recursos humanos de esta administración foral está, sin duda, anudada a la competencia exclusiva de los órganos forales de los Territorios Históricos de «organización, régimen y funcionamiento de sus propias instituciones» de acuerdo con el artículo 37. 3 a) del Estatuto de Autonomía de Euskadi.

Por todo ello, la Diputación Foral de Bizkaia es competente para aprobar este Decreto.

III

El presente decreto foral responde a los principios de buena regulación previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y recogidos en el artículo 3 del Decreto foral de la Diputación Foral de Bizkaia 87/2021, de 15 de junio, por el que se regula el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general en la Diputación Foral de Bizkaia. En este sentido, tal y como establece el artículo 14 del Decreto foral de la Diputación Foral de Bizkaia 87/2021, de 15 de junio, se han emitido los siguientes informes:

1. Evaluación preliminar de impacto de género.
2. Informe jurídico del departamento promotor.
3. Informe de control económico.
4. Informe de la Dirección competente en materia de Función Pública
5. Informe de evaluación previa de impacto de género.
6. Informe de legalidad.



Además, la orden de incoación del procedimiento de aprobación de este decreto incorpora al expediente, la acreditación de que el tema se ha tratado en la mesa de negociación.

IV

En relación con la competencia del órgano para la aprobación de la disposición, a tenor de los artículos 17. 1.º 4 y 17. 2.º de la Norma Foral 3/1987, de 13 de febrero, sobre Elección, Organización, Régimen y Funcionamiento de las Instituciones Forales del Territorio Histórico de Bizkaia, ésta corresponde al Consejo de Gobierno de la Diputación Foral de Bizkaia.

En su virtud, a propuesta de la diputada foral del Departamento de Administración Pública y Relaciones Institucionales, y previa deliberación del Consejo de Gobierno de la Diputación Foral de Bizkaia.

DISPONGO:

Artículo 1.— *Ámbito material y normativa a la que responde*

1. Ámbito material

El Plan Estratégico de Recursos Humanos y Relevo Generacional Planificado con Transferencia del Conocimiento, incluye medidas referentes a la planificación para el relevo generacional, la previsión para la jubilación del personal incluido, las medidas para realizar de forma planificada la eficaz transferencia del conocimiento dentro de la organización con ocasión de la salida del personal fijo junto a los incentivos a la participación en dicho Plan.

2. Normativa a la que responde

Se enmarca en los sistemas de racionalización derivados del Plan de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Bizkaia, dentro de la Primera Fase de su Segundo Programa de Trabajo, a su vez definidas en la Disposición Adicional Vigésimoprimera de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y artículo 49 de la Ley del Empleo Público Vasco.

Artículo 2.— *Ámbito personal y situación administrativa para acceder al mismo*

1. Ámbito personal

El presente Plan será de aplicación al personal funcionario de carrera y laboral fijo de la Diputación Foral de Bizkaia.

2. Situación administrativa para acceder al mismo

Se podrá incorporar al Plan desde la situación administrativa de servicio activo en la Diputación Foral de Bizkaia o situaciones asimiladas a efectos de este Plan o equivalentes a ella para el personal laboral.

Se deberá completar al menos 2 años de servicio activo en la Diputación Foral de Bizkaia o situación asimilada a los efectos del Plan o equivalente a ella para el personal laboral inmediatamente anteriores a la fecha planificada de salida.

El personal una vez incorporado al Plan y hasta el inicio del Programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento deberá permanecer en la situación administrativa de servicio activo en la Diputación Foral de Bizkaia o situaciones asimiladas a efectos de este Plan o equivalentes a ella para el personal laboral.

Durante el periodo de realización del Programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento y hasta la fecha planificada de salida se deberá permanecer en



todo caso en servicio activo con prestación efectiva de servicios en la Diputación Foral de Bizkaia o equivalente a ella para el personal laboral.

Quedarán sujetos desde su incorporación a las condiciones e incompatibilidades establecidas en el presente Plan.

Artículo 3.— Conceptos

A efectos del presente Plan los conceptos indicados se entenderán como a continuación se determinan:

- a) Referencias a la edad. Las referencias a la edad se entenderán hechas en cada caso a la edad real de cada persona.
- b) Periodo de disfrute de la bolsa de acumulaciones y permisos. Hace referencia al Periodo en el que la persona trabajadora permanece en servicio activo por el tiempo generado por las medidas del Plan que dan derecho a la acumulación. (Vacación adicional por años de servicio, reducción de jornada por edad, programa de Mentoring, permiso parcialmente retribuido y permiso de asuntos propios).
- c) Fecha de Jubilación. Fecha concreta de acceso a la jubilación total de la persona acogida al Plan y nunca posterior a la fecha de jubilación ordinaria.
- d) Fecha Planificada de salida. Fecha en la que se inicia el periodo de disfrute de la bolsa de acumulaciones y permisos según el plan individualizado aprobado para la persona acogida al Plan.

Artículo 4.— Incompatibilidades y obligaciones

1. Incompatibilidades

Las medidas del presente Plan son incompatibles con la aplicación de cualquier otro plan, prima o medida que incentive la jubilación, pérdida de la relación de servicio o fin de la relación laboral.

2. Servicio activo

Se considera a todos los efectos servicio activo:

- a) El periodo de disfrute de la bolsa de acumulaciones y permisos (tanto por vacación adicional por años de servicio, reducción de jornada por edad, programa de Mentoring, permiso parcialmente retribuido y permiso de asuntos propios) es a todos los efectos servicio activo y por ello sujeto al mismo régimen de incompatibilidades que los periodos de servicio activo de generación de estos.
- b) El periodo de disfrute de la bolsa de acumulaciones y permisos es incompatible con el cambio voluntario de puesto de trabajo y con cualquier situación que suponga la pérdida o suspensión de la relación de servicio incluida la incapacidad permanente en cualquiera de sus tipos.

3. Obligaciones

Las personas que se acojan al Plan estarán obligadas a mantener su compromiso con las medidas con la fecha planificada de salida y con la fecha de jubilación, en especial, a completar el programa de transferencia del conocimiento y, en su caso, de Mentoring en el plazo establecido. Asimismo, asumen el compromiso de jubilarse obligatoriamente al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria.

4. Desistimiento del plan

Si la persona acogida al Plan viera modificada su edad legal de jubilación ordinaria por una normativa sobrevenida, podrá solicitar desistir del Plan en las condiciones que se establecen en el artículo 8.

**Artículo 5.— Solicitudes y documentación****1. Solicitudes**

Las solicitudes para acogerse al Plan se efectuarán anualmente en el periodo que se abra al efecto, por el plazo que se establezca para ello (entre uno y dos meses). Las solicitudes se resolverán y notificarán haciendo constar la planificación personal, la fecha de salida planificada y el compromiso que asume con las obligaciones del Plan.

2. Documentación

Junto con la solicitud, se deberá aportar documento de la Seguridad Social o Mutua correspondiente, en el que se especifique su edad a efectos de jubilación, una vez aplicadas las compensaciones o coeficientes reductores computables en su caso. Asimismo, la Diputación Foral de Bizkaia, podrá reclamar cualquier otra documentación o informe de la Seguridad Social que considere procedente para la tramitación de la solicitud.

Artículo 6.— Planificación**1. Apertura del plazo**

Para la correcta planificación de la salida del personal se abrirá un plazo, para que las personas interesadas soliciten acogerse al Plan y, por tanto, al Programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento, y, en su caso, al Programa de Mentoring; y se determinen las medidas, la fecha planificada de salida y la fecha de jubilación.

Con carácter general, se podrán presentar quienes a la apertura del plazo de presentación de solicitudes tengan 59 años de edad o más. En todo caso, su incorporación al Plan debe ser al menos un año antes del inicio del programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento.

Quienes además soliciten el permiso parcialmente retribuido y/o de asuntos propios deberán adelantar su incorporación al Plan por el tiempo necesario para generarlo.

No podrán acogerse al Plan:

- a) Las personas que por aplicación de compensaciones o coeficientes reductores puedan adelantar su edad de jubilación con 63 años de edad o antes.
- b) Las personas incluidas en el régimen de Clases Pasivas del Estado que puedan adelantar su edad de jubilación con 63 años de edad o antes.

2. Programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento

La incorporación al Plan supone la incorporación al programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento que incluye una serie de repositorios de un ciclo de trabajo anual completo. Será determinado en colaboración con la jefatura inmediata, supervisado por esta, tendrá una duración de un año y se iniciará inmediatamente antes de la fecha de salida planificada.

El Programa consistirá en:

- a) Desde el principio: Identificar y dejar en un repositorio programado y guiado los documentos, procedimientos, actuaciones, actividades... que se realizan en el puesto de trabajo en un ciclo anual completo de trabajo.
- b) Medio año antes de la salida planificada en documentos o plantillas guiadas:
 - 1) Rellenar documentos de transferencia del conocimiento.
 - 2) Describir paso a paso de la parte en la que le toca trabajar de los procedimientos en los que participa o al menos de los más importantes.

3. Programa de Mentoring de planificación y preparación de puestos para la reposición de plantillas

La incorporación al Plan supone la incorporación al programa de Mentoring. No obstante, se podrá desistir de este programa, salvo para los puestos de trabajo de jefatura o responsables. Tendrá una duración de seis meses y se iniciará inmediatamente antes de la fecha de salida planificada.



3.1. La incorporación al programa de Mentoring consistirá en:

- a) Tutorizar a alguien y/o preparar un módulo de formación en lo que se determine como punto fuerte de la persona o se identifica como crítico del puesto de trabajo. Será determinado en colaboración con la jefatura inmediata, y supervisado por esta. En el caso de tutorización, la preparación de la documentación necesaria para este fin se llevará a cabo durante los 3 primeros meses, mientras se determina la o las personas a formar.
- b) Preparar la documentación en relación con los siguientes aspectos:
 - 1) Realizar el paso a paso de un ciclo de trabajo, de una semana o de un mes, o el que se determine por la jefatura acorde con el desempeño del puesto.
 - 2) Identificar los aspectos más reseñables del puesto de trabajo y las adaptaciones que se consideran necesarias para su correcto desempeño. Entre estas las siguientes:
 - Qué actividades/tareas son las más complicadas del puesto de trabajo y manera adecuada de llevarlas a cabo.
 - Qué adaptaciones se han llevado a cabo últimamente en la búsqueda de un desempeño más eficiente del puesto de trabajo.
 - Qué adaptaciones han quedado pendientes de materializar.
 - Qué cuestiones han quedado pendientes de resolver.
 - Qué habilidades se consideran necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - Otras aportaciones de mejora.

3.2. La determinación de la o las personas a tutorizar se hará del siguiente modo

- a) En los puestos normalizados que cuenten con dotaciones en la unidad lo determinará la jefatura.
- b) En los puestos normalizados que sean objeto de comisión de servicios y tengan aprobada su continuidad, tramitación de la correspondiente comisión de servicios que coincidirá con la que sale durante los últimos 3 meses en que se producirá la tutoría.
- c) En los puestos normalizados que no sean objeto de comisión de servicios ni tengan otras dotaciones en la unidad y tengan aprobada su continuidad, tramitación de la correspondiente interinidad que coincidirá con la persona que sale durante los últimos 3 meses en que se producirá la tutoría.
- d) En los puestos singularizados que tengan aprobada su continuidad, tramitación de la correspondiente provisión mediante comisión de servicios que coincidirá con la que sale durante los últimos 3 meses en que se producirá la tutoría.
- e) Para los puestos que no tengan autorizada su continuidad o no esté clara su sustitución, la jefatura determinará como se producirá el proceso de tutorización o si será sustituido por módulos de formación o tutoriales impersonales, sobre cuestiones que se determinen.

4. *Apoyos al programa*

Se establecerá un apoyo a los programas con los documentos o plantillas guiadas, y para la tutorización con una formación previa para ello.

Artículo 7.— Medidas del plan y compromiso personal

1. *Bolsa de acumulaciones*

La incorporación al Plan supone la generación de una bolsa de acumulaciones según el plan individualizado de cada persona. La bolsa de acumulaciones se compondrá de los tiempos y periodos que se indican en los apartados 1.1, 1.2, y 1.3 siguientes.

El periodo de disfrute de la bolsa de acumulaciones, al que se sumará, en su caso, el de permisos, se efectuarán siempre con carácter previo e inmediato a la fecha de jubilación y no generarán compensación económica.



La Bolsa de acumulaciones se compone de:

1.1. Vacación adicional por años de servicio de la Disposición Adicional 14 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público

Las personas acogidas al Plan se les generará un segundo, tercer y cuarto día adicional de vacaciones por 18, 22, y 28 años de servicio respectivamente.

1.2. Reducción de jornada por edad (acumulaciones y disfrute)

En función de la fecha de jubilación, las personas en situación de servicio activo con prestación efectiva en la Diputación Foral y acogidas al Plan dispondrán de una reducción de jornada por edad de la siguiente forma:

Antes de los 60 años de edad solamente para los que anticipan su edad de jubilación ordinaria (veinte minutos):

- a) Veinte minutos se integrarán en la bolsa de acumulaciones. Correspondientes al número de meses en que se anticipa su jubilación previa a los 65 años de edad.

A partir de los 60 años (cuarenta minutos):

- a) Veinte minutos se integrarán en la bolsa de acumulaciones.
- b) Veinte minutos se disfrutarán en la jornada diaria.

1.3 Programa de Mentoring

Durante el periodo de cumplimentación del programa de Mentoring que será de 6 meses, se computará un exceso de 30 minutos por hora de trabajo destinada a este fin que se integrará en la bolsa de acumulaciones.

2. *Las personas que se acojan al Plan les permite solicitar opcionalmente las siguientes medidas*

- a) Compatibilidad con el disfrute de otras reducciones por edad. La reducción de mayores de 58 años del artículo 67.3 del Acuerdo del personal funcionario y del artículo 70.3 del Convenio del personal laboral, a partir de los 60 años será compatible con la reducción por edad del Plan. En la reducción de mayores de 58 años los primeros 20 minutos de reducción están incluidos en el apartado 1.2 letra b) de este artículo.
- b) Adecuación del permiso parcialmente retribuido. Solamente para quienes estén acogidos al presente plan y en situación de servicio activo con prestación efectiva en la Diputación Foral se adecua el porcentaje de retribución del permiso parcialmente retribuido del artículo 62 Bis.1. a) y b) del acuerdo y 65 Bis.1 a) y b) del convenio en vigor, pasando de un 85% a un 89% y de un 95% a un 98%. El año o medio año de disfrute, según la modalidad, se añadirá a la bolsa de acumulaciones.
- c) Adecuación del permiso de asuntos propios. Solamente para quienes estén acogidos al presente Plan se podrá solicitar un permiso por asuntos propios de hasta 6 meses de duración y unido al disfrute de las acumulaciones.

Artículo 8.— Desistimiento y modificación de la fecha de salida planificada

1. *Desistimiento*

Una vez acogido al Plan solamente es posible el desistimiento total al mismo motivo por la modificación de la edad legal de jubilación ordinaria por cambios normativos sobrevenidos. Solamente podrá hacerse efectivo en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del cambio normativo y siempre previamente al inicio del programa de Mentoring y del disfrute de la bolsa de acumulaciones. En este caso, se perderán todas las acumulaciones generadas en el ámbito del Plan, del siguiente modo:

- a) Se perderán las acumulaciones de vacación adicional por años de servicio y reducción de jornada por edad.



- b) El tiempo disfrutado por la reducción de jornada por edad deberá ser abonado como si se tratara de la reducción de mayores de 58 años del artículo 7 por el tiempo proporcional que se disfrutó.
- c) Los acogidos al permiso parcialmente retribuido del Plan podrán a su elección continuar generándolo abonando la diferencia con el del Acuerdo y Convenio, o desistir de él, en cuyo caso se le abonará lo no percibido.

2. *Modificación de la fecha planificada de salida*

Se admite la modificación de la fecha planificada de salida por una sola vez, motivada por la persona interesada y aceptada por la jefatura inmediata y por la Dirección de Régimen Jurídico y Función Pública, en estas condiciones:

- a) Antes de la fecha de salida planificada. Siempre que se pueda completar el programa de Relevos Generacional y Transferencia del Conocimiento, y, en su caso, el programa de Mentoring. En este caso, se perderán las acumulaciones generadas que no se puedan disfrutar.
- b) Después de la fecha de salida planificada: En este caso, la bolsa de acumulaciones generadas no cuenta para el nuevo periodo para lo que deberá generarse las correspondientes para la nueva fecha planificada de salida. En todo caso, se debe poder completar el programa de Relevos Generacional y Transferencia del Conocimiento, y, en su caso, el programa de Mentoring. En ningún caso la fecha planificada de salida puede ser posterior a la edad legal de jubilación ordinaria.

Artículo 9. — Incapacidad permanente sobrevenida

1. Con un ámbito de aplicación general, como medidas tendentes a la readaptación de los efectivos de personal a determinadas situaciones sobrevenidas, se encuentran las siguientes: con un ámbito de aplicación general, y según el artículo 67 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público procederá la jubilación del personal empleado público, mediante la declaración de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

1.1. Personal empleado menor de 55 años:

- a) Si ha sido objeto de una declaración de incapacidad permanente total. Se intentará su recolocación, ya sea total o parcial, en otro puesto de trabajo, siempre que exista informe médico -del órgano que lo determine- que lo avale, salvo que opte por causar baja, con la cobertura prevista para tal contingencia en la póliza de seguro suscrita por la Diputación.
- b) Si se le ha desestimado la declaración de incapacidad permanente total una vez agotada la vía legal ordinaria. Se procederá -siempre que exista un informe médico que, en base a su patología, lo aconseje- al cambio de puesto de trabajo y adscripción del mismo que posibilite una situación similar a su situación anterior.

1.2. Personal empleado mayor de 55 años:

- a) Si ha sido objeto de una declaración de incapacidad permanente total. El personal empleado causará baja con la cobertura prevista para tal contingencia en la póliza de seguro suscrita por la Diputación.
- b) Si se le ha desestimado la declaración de incapacidad permanente total una vez agotada la vía legal ordinaria. Se le posibilitará un tratamiento laboral hasta que alcance la edad en la que se puede acoger a alguna de las de medidas recogidas en este Plan, debiendo a partir de dicha edad, adherirse a algún tipo de medidas previstas en este Plan o bien en las que se prevean en un futuro Plan de Segunda Actividad.

1.3 Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 68 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, una vez desaparecida la causa que motivó la incapacidad permanente para el servicio, la persona interesada podrá solicitar la rehabi-



litación de su condición de empleado público, procediéndose, en su caso, conforme a la previsiones contempladas para tal contingencia en la póliza de seguro.

2. Para aquellas personas incorporadas al Plan y que hayan generado acumulaciones y permisos que no puedan disfrutar al sobrevenir la incapacidad permanente de cualquier tipo que ponga fin a su relación laboral, se procederá a su finiquito junto a las acumulaciones que tengan generadas al momento en que sobrevenga la incapacidad.

Cuando desapareciera la causa que motivó la incapacidad permanente para el servicio, si la persona solicitara la rehabilitación de su condición de empleado público, podrá optar por acogerse nuevamente al Plan devolviendo la parte de finiquito que le fue abonada por las acumulaciones generadas, computándose las mismas de nuevo a los efectos del Plan. Así mismo, se procederá, en su caso, conforme a las previsiones contempladas para tal contingencia en la póliza de seguro.

Artículo 10.— Incumplimiento de las medidas, incompatibilidades y obligaciones del Plan

Si una persona acogida al Plan incurre en alguna de las incompatibilidades previstas o no cumple con las medidas y obligaciones establecidas quedará fuera del Plan y perderá los beneficios de este. El incumplimiento conllevará la obligación de recuperar o abonar los periodos disfrutados al amparo del mismo y la indemnización de los daños y perjuicios que, en su caso, el incumplimiento del compromiso haya ocasionado a la Diputación Foral.

Artículo 11.— Disponibilidad presupuestaria

Las medidas recogidas en este Plan estarán sujetas a las disponibilidades presupuestarias de la Diputación Foral que existan en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional Única.— Desarrollo y ejecución del Plan

Corresponde a la persona titular del Departamento competente en materia de Función Pública adoptar cuantas medidas estime convenientes para el desarrollo y ejecución de este Plan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.— Personal que a la fecha de la entrada en vigor del Plan tenga más de 59 años y menos de 60 años de edad y personal que tenga que aplicar el artículo seis punto primero párrafo tercero

1. El personal que a la fecha de la entrada en vigor del Plan tenga más de 59 años y menos de 60 años de edad. En el primer plazo de solicitudes posterior a la entrada en vigor del Plan podrá incorporarse al Plan en el tramo de disfrute y acumulaciones que le corresponda, acumulando los anteriores que no haya podido realizar:

1.1. El Permiso Parcialmente Retribuido para quienes estén acogidos al presente Plan se reducirá proporcionalmente al tiempo que pueda generar.

2. En el primer plazo de solicitudes posterior a la entrada en vigor del Plan, el personal que tenga que aplicar el artículo seis punto primero párrafo tercero y haya superado la edad para la generación del permiso Parcialmente retribuido, lo reducirá proporcionalmente al tiempo que pueda generar.

Disposición Transitoria Segunda.— Personal que a la fecha de la entrada en vigor del Plan tenga más de 60 años de edad

El personal que a la fecha de la entrada en vigor del Plan tenga más de 60 años de edad. En el primer plazo de solicitudes posterior a la entrada en vigor del Plan podrá



incorporase al Plan en el tramo de disfrute y acumulaciones que le corresponda, acumulando los anteriores que no haya podido realizar, del siguiente modo:

1. Reducción de jornada por edad. Se incorporarán al tramo de reducción de jornada por edad que les corresponda. Se entenderán acumulados los periodos anteriores de acumulación.
2. Reducción de jornada por edad. Los periodos de disfrute no realizados se acumularán a la bolsa de acumulaciones.
3. Permiso Parcialmente Retribuido. Para poder generar y disfrutar este permiso existen dos opciones teniendo en cuenta que la aplicación de las siguientes reglas no será posible a una edad inferior a los 59 años de edad:
 - a) Disfrute del permiso que pudiera generarse desde los 59 años (modalidad de uno o medio año), abonando la mitad del exceso de retribución percibida (5,5% o 1%) correspondiente al tiempo anterior a la incorporación al Plan.
 - b) Reducir proporcionalmente el disfrute a la suma del tiempo generado más la mitad de lo no generado correspondiente al tiempo anterior a la incorporación al Plan y con el límite de los 59 años de edad.
4. El programa de Transferencia del Conocimiento y el Programa de Mentoring se reducirán a uno más breve en función de su fecha planificada de salida.

Disposición Transitoria Tercera.— Personal afectado por la derogación del Plan anterior

El personal afectado por la derogación del Plan anterior, que vieron desestimada la solicitud presentada para acogerse al mismo, tenga más de 63 años de edad a la fecha de la entrada en vigor del Plan y que permanece en servicio activo. En el primer plazo de solicitudes posterior a la entrada en vigor del Plan podrá incorporarse al presente Plan del siguiente modo:

1. Reducción de jornada por edad. Con la incorporación al Plan se entenderán acumulados todos los periodos anteriores de acumulación.
2. Reducción de jornada por edad. Los periodos de disfrute no realizados se acumulan a la bolsa de acumulaciones.
3. Permiso Parcialmente Retribuido. Para poder generar y disfrutar este permiso existen tres opciones:
 - a) Disfrute de la totalidad del permiso de medio año.
 - b) Disfrute de la totalidad del permiso un año, abonando la mitad del exceso de retribución percibida (5,5%) correspondiente al tiempo anterior a la incorporación al Plan.
 - c) Reducir el disfrute del permiso de un año proporcionalmente a la suma del tiempo generado más la mitad de lo no generado correspondiente al tiempo anterior a la incorporación al Plan.
4. El programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento y el programa de Mentoring se entenderán realizados o reducirán a uno más breve en función de su fecha planificada de salida.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final Única.— Entrada en vigor

El presente Plan entrará en vigor a partir del día de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 28 de marzo de 2023.

La diputada foral de Administración Pública
y Relaciones Institucionales,
ELIXABETE ETXANOBE LANDAJUELA

El Diputado General,
UNAI REMENTERIA MAIZ