

# ANEXO II

NUEVO ACUERDO REGULADOR DE  
LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL DE LAS  
INSTITUCIONES LOCALES VASCAS  
UDALHITZ 2008-2010

# **UDALHITZ**

**PROTOCOLO MARCO  
DE RELACIONES LABORALES  
PARA LAS INSTITUCIONES LOCALES  
DE EUSKADI**

# UDALHITZ

## **PROTOCOLO CONSTITUYENTE DEL MARCO SECTORIAL DE RELACIONES LABORALES PARA LAS INSTITUCIONES LOCALES DE EUSKADI**

En Bilbao a 28 de abril de 2008

**REUNIDOS:** de una parte EUDEL, en representación de los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma Vasca, y de la otra ELA, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores municipales,

**CONSIDERANDO** la larga trayectoria de acuerdos sectoriales en la Administración Local de la Comunidad Autónoma Vasca entre EUDEL, en representación de las entidades locales, y los sindicatos más representativos, que se iniciaron en los Acuerdos Reguladores de las Condiciones de Empleo del Personal de la Administración Local y Foral de Euskadi (ARCEPAFE), y prosiguieron en los Acuerdos Udalhitz, de marzo de 2006, que se han mantenido vigentes hasta el 31 de diciembre de 2007, y que han permitido ir estructurando un marco de relaciones laborales avanzado y un gran desarrollo de la eficacia, calidad y espíritu de servicio a la ciudadanía de las Instituciones territoriales vascas.

**CONSIDERANDO** que ahora es posible consolidar y profundizar esta experiencia mediante la oficialización de un marco negociador sectorial unitario de relaciones laborales en las instituciones locales vascas, que se adhieran, que a partir de la experiencia acumulada haga posible afrontar un nuevo avance en la eficacia de las instituciones y la calidad de su entorno laboral,

han alcanzado los siguientes ACUERDOS:

### **PRIMERO**

Constituir mediante este Protocolo un marco sectorial unitario de negociación de relaciones laborales en las Instituciones Locales que se adhieran de la Comunidad Autónoma Vasca, entre EUDEL, la Asociación de Municipios Vascos, en representación de las entidades locales, y los sindicatos ELA, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores municipales, tanto funcionarios como personal laboral.

### **SEGUNDO**

Iniciar el proceso negociador para formalizar en este marco un Acuerdo Sectorial para el personal funcionario de las Instituciones Locales de la Comunidad Autónoma Vasca, y un Convenio Colectivo Sectorial para el personal laboral, que constituyan la actualización, consolidación y adaptación al marco sectorial de los Acuerdos Udalhitz firmados en marzo de 2006.

### **TERCERO**

Declarar la voluntad de las partes de que dichos acuerdos tengan la máxima aplicación en el sector, y para ello invitan a los Ayuntamientos y demás entidades locales de la Comunidad Autónoma Vasca adherirse a los mismos; en este sentido, las parte signatarias acuerdan que, para facilitar al máximo dicha integración, en aquellas instituciones en las que existan acuerdos vigentes con la representación sindical éstos seguirán en vigor, sin perjuicio de la posibilidad de que se adhieran a los presentes Acuerdos por decisión de las partes signatarias de aquellos.

#### **CUARTO**

Invitar a todas las instituciones locales concernidas por este Protocolo y a las representaciones sindicales en las mismas a abstenerse de iniciar procesos de negociación sobre las materias objeto de esta Mesa y así evitar duplicidades negociadoras de compleja gestión posterior.

Los temas reservados susceptibles de negociación en las mesas de cada Institución, serán al menos las siguientes: las actualizaciones retributivas de carácter no general, las horas extraordinarias, el mantenimiento y mejora de los servicios públicos, las medidas de generación de empleo, las medidas contra el acoso laboral y violencia de género.

#### **QUINTO**

Hacer público el compromiso de las partes signatarias de negociar, en el marco sectorial constituido mediante este Protocolo, de buena fe, en un clima de diálogo y de cooperación sincera, agotando el marco de la negociación colectiva para solventar las divergencias.

#### **SEXTO**

1. Acordar la creación de una COMISIÓN PARITARIA Y DE MEDIACIÓN, INTERPRETACIÓN Y CONCILIACIÓN, con el fin de llevar a cabo el seguimiento, evaluación, apoyo a la puesta en práctica y, a petición de las partes en Instituciones concretas, mediación, interpretación y conciliación sobre los problemas y desavenencias que puedan surgir.
2. Formarán parte de la citada comisión dos representantes de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Protocolo – Marco y un número de representantes de EUDEL igual al total de representantes sindicales; cada una de las entidades representadas ejercerá en las votaciones un único voto; el valor del voto de cada sindicato será equivalente al porcentaje de su representatividad en el sector, y el voto de EUDEL será equivalente a la suma de los votos sindicales; si se produjera alguna inasistencia de representantes de alguna entidad esta no afectará a la ponderación del voto existente; ambas partes podrán nombrar un máximo de dos asesores externos sin derecho a voto.
3. Para que las sesiones de la Comisión Paritaria y de Mediación, interpretación y Conciliación puedan celebrarse validamente será precisa la asistencia de, al menos, 2 representantes de Eudel, y que estén presentes organizaciones sindicales que representen como mínimo el 51% de la representación del sector.
4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación se adoptarán por mayoría simple en la parte sindical y por voto favorable o abstención en la parte institucional.
5. Se mantendrá el actual reglamento básico de funcionamiento, en desarrollo de las normas contenidas en este Protocolo.

#### **SÉPTIMO**

Para el supuesto de que en el curso de vigencia de este Acuerdo entraran en vigor modificaciones legislativas que afectaran a alguno de los contenidos esenciales del Acuerdo sobre el que hubiera discrepancias interpretativas entre las partes irresolubles en el seno de la Comisión de Interpretación, las partes se comprometen a dirimir la cuestión objeto de discrepancia interpretativa al dictamen que resulte del correspondiente Arbitraje de Derecho, cuya regulación será la estipulada para este sistema de resolución de conflictos. La resolución que se dicte por el árbitro será vinculante para las partes.

Con el objeto de redactar un modelo del procedimiento formal a seguir en el Arbitraje, se creará una comisión técnica específica en el seno de Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, que deberá presentar su trabajo a dicho órgano en un plazo no superior a 6 meses desde su constitución.

## **OCTAVO**

En el ámbito funcional de estos Acuerdos se incluye expresamente a la totalidad de los entes territoriales e institucionales que integran la Administración Pública Local de la Comunidad Autónoma del País Vasco, comprendiendo entre los primeros a los municipios y entre los segundos a organismos de gestión desconcentrada por servicios de tales entes territoriales, en las modalidades de gestión con órgano especial de administración, organismo autónomo, sociedad mercantil y ente público empresarial.

Se incluyen asimismo las entidades metropolitanas, entidades comarcales, agrupaciones, mancomunidades y consorcios, sin perjuicio de la participación de los órganos de representación del personal y adopción de los acuerdos que procedan por los órganos competentes, en atención a la personalidad jurídica de cada uno de ellos.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las partes se comprometen a debatir y estudiar en el seno de la Comisión Paritaria y de mediación, interpretación y conciliación, el contenido del artículo 102.4 del Acuerdo.

Por Representación de EUDEL

Por Representación Sindical

ELA-STV

CCOO

UGT

# **UDALHITZ**

**ACUERDO REGULADOR  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
DE LOS FUNCIONARIOS  
DE LAS INSTITUCIONES LOCALES VASCAS**

**22 de SEPTIEMBRE de 2008**

**UDALHITZ,**  
**ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL**  
**FUNCIONARIO DE LAS INSTITUCIONES LOCALES VASCAS**

<b>TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>21</b>
Artículo 1.- Objeto .....	21
Artículo 2.- Partes concertantes .....	21
Artículo 3.- Ámbito Personal.....	21
Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia .....	21
Artículo 5.- Vinculación.....	22
Artículo 6.- Comisión Paritaria de Seguimiento .....	22
Artículo 7.- Interpretación normativa .....	22
Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva. ....	22
Artículo 9.- Aplicación favorable.....	23
Artículo 10.- Procedimiento de resolución de conflictos .....	23
Artículo 11.- Organización del Trabajo.....	23
<b>TÍTULO PRIMERO. DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS,</b>	
<b>VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL</b>	
<b>FUNCIONARIO</b>	<b>24</b>
Capítulo I. JORNADA DE TRABAJO .....	24
Artículo 12,-Jornada de trabajo habitual .....	24
Artículo 13.- Jornada de trabajo para el personal docente de Euskaltegis municipales	24
Artículo 14.- Jornada de trabajo para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de	
Música municipales .....	24
Artículo 15.- Jornada de trabajo semanal para el personal docente de Conservatorios y	
Escuelas de Música municipales .....	25
Artículo 16.- Definición de horas lectivas y complementarias en Conservatorios y Escuelas de	
Música municipales .....	25
Artículo 17.- Calendario laboral.....	25
Artículo 18.- Calendario laboral del personal docente de los conservatorios y escuelas	
municipales de música. ....	26
Artículo 19.- Calendario laboral del personal docente de las Escuelas Infantiles Municipales	
.....	26
Artículo 20.- Trabajo efectivo .....	26
Artículo 21.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible .....	26
Artículo 22.- Trabajo a turno.....	27
Artículo 23.- Pausa entre cada jornada.....	27
Artículo 24.- Trabajo en período nocturno.....	27
Capítulo II. DESCANSOS Y FIESTAS.....	27
Artículo 25.- Descanso semanal .....	27
Artículo 26.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos .....	27
Artículo 27.- Incidencia de descansos y fiestas .....	28

Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO .....	28
Artículo 28.- Duración.....	28
Artículo 29.- Vacaciones en Euskaltegis municipales.....	28
Artículo 30.- Vacaciones del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales.....	28
Artículo 31.- Vacaciones del personal no docente.....	29
Artículo 32.- Supuesto excepcional de compensación vacacional .....	29
Artículo 33.- Liquidación de las vacaciones .....	29
Artículo 34.- Fraccionamiento .....	29
Artículo 35.- Período de disfrute vacacional .....	29
Artículo 36.- Disfrute simultáneo .....	30
Artículo 37.- Plan de vacaciones.....	30
Artículo 38.- Supuestos especiales .....	30
Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	30
Artículo 39.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual .....	30
Artículo 40.- Licencias .....	31
Artículo 41.- Permisos .....	32
Artículo 42.- Parejas de hecho .....	32
Artículo 43.- Petición y concesión de Permisos y Licencias .....	32
Artículo 44.- Incompatibilidad entre permisos y licencias .....	33
Artículo 45.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos .....	33
Artículo 46.- Asistencia y justificación de ausencias.....	33
Artículo 47.- Licencias por enfermedad o accidente.....	33
Artículo 48.- Licencia por paternidad. ....	34
Artículo 49.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar .....	35
Artículo 50.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho .....	35
Artículo 51.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. ....	35
Artículo 52.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal.....	36
Artículo 53.- Licencia por maternidad y lactancia .....	36
Artículo 54.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto .....	37
Artículo 55.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento.....	38
Artículo 56.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos .....	38
Artículo 56 bis.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado.....	39
Artículo 57.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.....	39
Artículo 58.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.....	39
Artículo 59.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico .....	39
Artículo 60.- Días de licencia por asuntos particulares. ....	39

Artículo 61.- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna .....	40
Artículo 62. Permiso no retribuido por asuntos propios .....	40
Artículo 63.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical .....	41
<b>TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES</b> .....	<b>42</b>
Capítulo V. RÉGIMEN GENERAL .....	42
Artículo 64.- Retribuciones. Ámbito de aplicación.....	42
Artículo 65.- Ordenación del pago .....	42
Artículo 66.- Publicidad .....	42
Artículo 67.- Conceptos Retributivos.....	42
Artículo 68.- El Sueldo.....	43
Artículo 69.- Antigüedad.....	43
Artículo 70.- El Complemento de Destino .....	43
Artículo 71.- El Complemento Específico.....	44
Artículo 72.- El Complemento Específico Tramo General .....	44
Artículo 73.- El Complemento Específico Tramo Dedicación Especial.....	44
Artículo 74.- Modalidad Jornada Ampliada .....	45
Artículo 75.- Modalidad Disponibilidad Absoluta.....	45
Artículo 76.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.....	45
Artículo 77.- Cumplimiento de requisitos .....	45
Artículo 78.- Las Pagas Extraordinarias.....	46
Artículo 79.- Complemento de Productividad.....	46
Artículo 80.- Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarios .....	46
Artículo 81.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual.....	46
Artículo 82.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas.....	46
Artículo 83.- Indemnizaciones por razones de servicio .....	48
Capítulo VI. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO .....	48
Artículo 84.- Adecuación del Sistema retributivo .....	48
Artículo 85.- El Complemento Personal y Transitorio .....	50
Capítulo VII. GRADO PERSONAL .....	50
Artículo 86.- El grado personal.....	50
Capítulo VIII. GESTIÓN DE NÓMINAS .....	50
Artículo 87.- Reestructuración de nóminas .....	50
Artículo 88.- Adscripción a otro puesto de trabajo .....	50
Artículo 89.- Domiciliación de nóminas .....	51
Artículo 90.- División en pagas de las percepciones anuales.....	51
Artículo 91.- Devengo y liquidación.....	51

Capítulo IX - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS .....	52
Artículo 92.- Incrementos retributivos .....	52
Artículo 93.- Actuaciones retributivas de carácter no general .....	52
<b>TÍTULO TERCERO. DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES</b>	<b>53</b>
Capítulo X. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS	53
Artículo 94.- Elkarkidetzaz. Sistema de Pensiones Complementarias .....	53
Artículo 94 bis.- Cuota de Elkarkidetzaz .....	53
Capítulo XI. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES .....	53
Artículo 95- Jubilación voluntaria por edad .....	53
Artículo 96- Primas para la jubilación anticipada .....	54
Artículo 97- Jubilación Forzosa .....	54
Artículo 98.- Seguro de vida e Incapacidad .....	54
Artículo 99.- Seguro de responsabilidad civil .....	55
Artículo 100.- Préstamos de consumo .....	55
Artículo 101.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales .....	56
<b>TÍTULO CUARTO. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA</b>	<b>57</b>
Capítulo XII. SELECCIÓN DE PERSONAL .....	57
Artículo 102.- Sistemas de selección .....	57
Artículo 103.- El acceso de personas con discapacidad .....	57
Capítulo XIII. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL .....	57
Artículo 104.- Formación .....	57
Artículo 105.- La promoción interna y su acceso .....	58
Artículo 106.- Impulso a la promoción profesional .....	58
Capítulo XIV. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	58
Artículo 107.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo .....	58
Artículo 108.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación .....	59
Artículo 109.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación .....	59
Artículo 110.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación .....	59
<b>TÍTULO QUINTO. DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>60</b>
Capítulo XV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....	60
Artículo 111.- Seguridad y salud laboral .....	60
Artículo 112.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales .....	60

Artículo 113.- Comité de Seguridad y Salud .....	60
Artículo 114.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.....	61
Artículo 115.- Delegados de Prevención.....	61
Artículo 116.-Competencias y facultades de los Delegados de Prevención .....	62
Artículo 117.- Equipos de trabajo y medios de protección.....	63
Artículo 118.- Vigilancia de la salud .....	63
Artículo 119.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas .....	64
Artículo 120. Actividades penosas .....	64
Artículo 121. Actividades tóxicas .....	64
Artículo 122. Actividades Peligrosas .....	64
Artículo 123. Implantación de medidas de Seguridad .....	64
Artículo 124. Resolución de Desacuerdos .....	64
Artículo 125. Revisión de las catalogaciones.....	65
Artículo 126.- Protección a la maternidad .....	65
<b>Capítulo XVI. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>65</b>
Sección 1ª: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	65
Artículo 127.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. ....	65
Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	66
Artículo 128.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral.....	66
Artículo 128 bis.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo .....	66
Artículo 129.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral .....	67
Artículo 130.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral .....	67
Artículo 131.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género.....	68
Artículo 132.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos.....	68
<b>TÍTULO SEXTO. DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<b>70</b>
Capítulo XVII. DE LA LIBERTAD SINDICAL .....	70
Artículo 133.- Derecho a la libre sindicación .....	70
Artículo 134.- Protección sindical.....	70
Artículo 135.-Cautelas a la protección sindical .....	70
Capítulo XVIII - DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO. ....	70
Sección Primera . CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL .....	70
Artículo 136.-Configuración de la Acción Sindical .....	70
Sección Segunda. SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.....	71
Artículo 137.- Constitución de las Secciones Sindicales .....	71

Artículo 138- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales	71
Sección Tercera. AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES. ....	72
Artículo 139.-Afiliados de las Secciones Sindicales .....	72
Artículo 140.-Derechos de los Afiliados / as .....	73
Sección Cuarta. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES. ....	73
Artículo 141.- Comité de la Sección Sindical .....	73
Artículo 142.- Variación de la constitución o composición de la sección sindical.....	74
Artículo 143.-Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical .....	74
Artículo 144.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical	74
Sección quinta. DELEGADOS SINDICALES.....	75
Artículo 145.- Designación de Delegados sindicales .....	75
Artículo 146.- Funciones y derechos de los Delegados sindicales.....	75
Artículo 147. Liberación por acumulación de horas sindicales .....	75
Capítulo XIX. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	76
Sección Primera. NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.....	76
Artículo 148.- Ejercicio de la representación colectiva .....	76
Sección Segunda. GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS.....	76
Artículo 149.- Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación	76
Artículo 150. Capacidad .....	77
Artículo 151. Competencias .....	77
Capítulo XX. DERECHO DE PARTICIPACIÓN.....	78
Artículo 152.- Derecho de participación .....	78
Artículo 153.- Interlocución.....	78
Artículo 154.- Representación.....	78
Artículo 155.- Reunión.....	78
Artículo 156.- Orden del día .....	78
Artículo 157.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación .....	79
Capítulo XXI. DERECHO DE REUNIÓN .....	79
Artículo 158.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo .....	79
Artículo 159.- Legitimidad convocatoria de reunión .....	79
Artículo 160.- Reuniones dentro de la jornada laboral.....	79
Artículo 161.- Reuniones fuera de la jornada laboral.....	80
Capítulo XXIII. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	80
Artículo 162.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo .....	80
<b>TÍTULO SÉPTIMO. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN.</b>	<b>81</b>
Artículo 163.- Cuestiones Generales .....	81
Artículo 164.- Planes de Euskaldunización.....	81

Artículo 165.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral .....	82
Artículo 166.- Euskaldunización del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales.....	82
Artículo 167.- Norma Supletoria.....	82
<b>TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO</b>	<b>83</b>
Capítulo XXIV. ESTABILIDAD LABORAL .....	83
Artículo 168.- Limitación de la interinidad .....	83
Artículo 169.- Oferta de empleo público.....	83
Capítulo XXV. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS .....	83
Artículo 170.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos .....	83
Artículo 171.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias	84
Artículo 172.- Informe anual sobre contratación externa. ....	85
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL</b>	<b>86</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLÁUSULA DEROGATORIA</b>	<b>86</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. PUBLICACIÓN</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>87</b>
<b>ANEXO 2</b>	<b>87</b>
<b>ANEXO 3</b>	<b>88</b>
UDALHITZ.	91
ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL	91
<b>TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>91</b>
Artículo 1.- Objeto .....	91
Artículo 2.- Partes concertantes.....	91
Artículo 3.- Ámbito Personal.....	91
Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia .....	91
Artículo 5.- Vinculación.....	92
Artículo 6.- Interpretación y Vigilancia. Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (C.I.V.E.).....	92
Artículo 7.- Interpretación normativa .....	92
Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva. ....	92
Artículo 9.- Aplicación favorable.....	92
Artículo 10.- Procedimiento de resolución de conflictos .....	93
Artículo 11.- Organización del Trabajo.....	93
<b>TÍTULO PRIMERO. DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL LABORAL</b>	<b>94</b>
Capítulo I. JORNADA DE TRABAJO .....	94

Artículo 12.- Jornada de trabajo habitual .....	94
Artículo 13.- Jornada de trabajo para el personal docente de Euskaltegis municipales	94
Artículo 14.- Jornada de trabajo para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales .....	94
Artículo 15.- Jornada de trabajo semanal para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales .....	95
Artículo 16.- Definición de horas lectivas y complementarias en Conservatorios y Escuelas de Música municipales .....	95
Artículo 17.- Calendario laboral.....	95
Artículo 18.- Calendario laboral del personal docente de los conservatorios y escuelas municipales de música.....	96
Artículo 19.- Calendario laboral del personal docente de las Escuelas Infantiles Municipales .....	96
Artículo 20.- Trabajo efectivo .....	96
Artículo 21.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible .....	96
Artículo 22.- Trabajo a turnos.....	97
Artículo 23.- Pausa entre cada jornada.....	97
Artículo 24.- Trabajo en período nocturno .....	97
Capítulo II. DESCANSOS Y FIESTAS.....	97
Artículo 25.- Descanso semanal .....	97
Artículo 26.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos .....	97
Artículo 27.- Incidencia de descansos y fiestas .....	98
Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO .....	98
Artículo 28- Duración.....	98
Artículo 29.- Vacaciones en Euskaltegis municipales.....	98
Artículo 30.- Vacaciones del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales.....	98
Artículo 31.- Vacaciones del personal no docente.....	99
Artículo 32.- Supuesto excepcional de compensación vacacional .....	99
Artículo 33.- Liquidación de las vacaciones .....	99
Artículo 34.- Fraccionamiento .....	99
Artículo 35.- Período de disfrute vacacional .....	99
Artículo 36.- Disfrute simultáneo .....	100
Artículo 37.- Plan de vacaciones.....	100
Artículo 38.- Supuestos especiales .....	100
Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	100
Artículo 39.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual .....	100
Artículo 40.- Licencias .....	101
Artículo 41.- Permisos .....	102
Artículo 42.- Parejas de hecho .....	102
Artículo 43.- Petición y concesión de Permisos y Licencias .....	102

Artículo 44.- Incompatibilidad entre permisos y licencias .....	103
Artículo 45.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos .....	103
Artículo 46.- Asistencia y justificación de ausencias.....	103
Artículo 47.- Licencias por enfermedad o accidente .....	103
Artículo 48.- Licencia por paternidad. ....	104
Artículo 49.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar .....	105
Artículo 50.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho .....	105
Artículo 51.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. ....	105
Artículo 52.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal.....	106
Artículo 53.- Licencia por maternidad y lactancia .....	106
Artículo 54.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto .....	107
Artículo 55.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento	108
Artículo 56.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos .....	108
Artículo 56 bis.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado	109
Artículo 57.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública desempeñada. ....	109
Artículo 58.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual .....	109
Artículo 59.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico	109
Artículo 60.- Días de licencia por asuntos particulares. ....	110
Artículo 61.- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna .....	110
Artículo 62. Permiso no retribuido por asuntos propios .....	110
Artículo 63.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical .....	111
<b>TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES</b>	<b>112</b>
Capítulo V. RÉGIMEN GENERAL .....	112
Artículo 64.- Retribuciones. Ámbito de aplicación.....	112
Artículo 65.- Ordenación del pago .....	112
Artículo 66.- Publicidad .....	112
Artículo 67.- Conceptos Retributivos.....	112
Artículo 68.- El Sueldo.....	113
Artículo 69.- Antigüedad.....	113
Artículo 70.- El Complemento de Destino .....	113
Artículo 71.- El Complemento Específico.....	114
Artículo 72.- El Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General .....	114
Artículo 73.- El Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo Dedicación Especial .....	114
Artículo 74.- Modalidad Jornada Ampliada .....	115

Artículo 75.- Modalidad Disponibilidad Absoluta.....	115
Artículo 76.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.....	115
Artículo 77.- Cumplimiento de requisitos .....	116
Artículo 78.- Las Pagas Extraordinarias.....	116
Artículo 79.- Complemento de Productividad.....	116
Artículo 80.- Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarias .....	116
Artículo 81.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual	116
Artículo 82.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas.....	117
Artículo 83.- Indemnizaciones por razones de servicio .....	118
<b>Capítulo VI. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO .....</b>	<b>118</b>
Artículo 84.- Adecuación del Sistema retributivo .....	118
Artículo 85.- El Complemento Personal y Transitorio .....	120
<b>Capítulo VII. GRADO PERSONAL .....</b>	<b>120</b>
Artículo 86.- El grado personal.....	120
<b>Capítulo VIII. GESTIÓN DE NÓMINAS .....</b>	<b>120</b>
Artículo 87.- Reestructuración de nóminas .....	120
Artículo 88.- Adscripción a otro puesto de trabajo .....	121
Artículo 89.- Domiciliación de nóminas .....	121
Artículo 90.- División en pagas de las percepciones anuales.....	121
Artículo 91.- Devengo y liquidación.....	121
<b>Capitulo IX - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS .....</b>	<b>122</b>
Artículo 92.- Incrementos retributivos .....	122
Artículo 93.- Actuaciones retributivas de carácter no general .....	122
<b>TÍTULO TERCERO. DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES .....</b>	<b>124</b>
<b>Capítulo X. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS.</b>	<b>124</b>
Artículo 94.- Elkarkidetza. Sistema de Pensiones Complementarias .....	124
Artículo 94 bis.- Cuota de Elkarkidetza .....	124
<b>Capítulo XI. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES .....</b>	<b>124</b>
Artículo 95.- Jubilación voluntaria por edad .....	124
Artículo 96.- Primas para la jubilación anticipada .....	125
Artículo 97.- Jubilación Forzosa.....	125
Artículo 98.- Seguro de vida e Incapacidad .....	125
Artículo 99.- Seguro de responsabilidad civil .....	125
Artículo 100.- Préstamos de consumo .....	126
Artículo 101.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales .....	126

**TÍTULO CUARTO. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA 127**

Capítulo XII. SELECCIÓN DE PERSONAL.....	127
Artículo 102.- Sistemas de selección .....	127
Artículo 103.- El acceso de personas con discapacidad .....	127
Capítulo XIII. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL.....	127
Artículo 104.- Formación .....	127
Artículo 105.- La promoción interna y su acceso .....	128
Artículo 106.- Impulso a la promoción profesional .....	128
Capítulo XIV. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	128
Artículo 107.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo.....	128
Artículo 108.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación .....	129
Artículo 109.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.....	129
Artículo 110.-Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.....	129

**TÍTULO QUINTO. DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO 130**

Capítulo XV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....	130
Artículo 111.- Seguridad y salud laboral .....	130
Artículo 112.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	130
Artículo 113.- Comité de Seguridad y Salud .....	130
Artículo 114.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.....	131
Artículo 115.- Delegados de Prevención.....	131
Artículo 116.-Competencias y facultades de los Delegados de Prevención .....	132
Artículo 117.- Equipos de trabajo y medios de protección.....	133
Artículo 118.- Vigilancia de la salud .....	133
Artículo 119.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas ..	134
Artículo 120. Actividades penosas .....	134
Artículo 121. Actividades tóxicas .....	134
Artículo 122. Actividades Peligrosas .....	134
Artículo 123. Implantación de medidas de Seguridad .....	134
Artículo 124. Resolución de Desacuerdos .....	134
Artículo 125. Revisión de las catalogaciones.....	135
Artículo 126.- Protección a la maternidad .....	135
Capítulo XVI. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	135
Sección 1ª: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	135
Artículo 127.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad .....	135

Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO	136
Artículo 128.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral.....	136
Artículo 128 bis.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo	136
Artículo 129.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral .....	137
Artículo 130.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral .....	137
Artículo 131.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género.....	138
Artículo 132.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos.....	138

**TÍTULO SEXTO. DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA** 139

Capítulo XVII. DE LA LIBERTAD SINDICAL .....	139
Artículo 133.- Derecho a la libre sindicación .....	139
Artículo 134.- Protección sindical .....	139
Artículo 135.-Cautelas a la protección sindical .....	139
Capítulo XVIII - DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO. ....	139
Sección Primera . CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL .....	139
Artículo 136.-Configuración de la Acción Sindical .....	139
Sección Segunda. SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.....	140
Artículo 137.- Constitución de las Secciones Sindicales .....	140
Artículo 138- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales	140
Sección Tercera. AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES. ....	141
Artículo 139.-Afiliados de las Secciones Sindicales .....	141
Artículo 140.-Derechos de los Afiliados / as .....	142
Sección Cuarta. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES. ....	142
Artículo 141.- Comité de la Sección Sindical .....	142
Artículo 142.- Variación de la constitución o composición de la sección sindical.....	143
Artículo 143.-Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical .....	143
Artículo 144.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical	143
Sección quinta. DELEGADOS SINDICALES.....	144
Artículo 145.- Designación de Delegados sindicales .....	144
Artículo 146.- Funciones y derechos de los Delegados sindicales.....	144
Artículo 147. Liberación por acumulación de horas sindicales .....	144
Capítulo XIX. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	145
Sección Primera. NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.....	145
Artículo 148.- Ejercicio de la representación colectiva .....	145
Sección Segunda. GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS.....	145

Artículo 149.- Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación	145
Artículo 150. Capacidad .....	147
Artículo 151. Competencias .....	147
<b>Capítulo XX. DERECHO DE PARTICIPACIÓN</b> .....	<b>147</b>
Artículo 152.- Derecho de participación .....	147
Artículo 153- Interlocución.....	147
Artículo 154.- Representación.....	147
Artículo 155.- Reunión.....	147
Artículo 156.- Orden del día .....	148
Artículo 157.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación .....	148
<b>Capítulo XXI. DERECHO DE REUNIÓN</b> .....	<b>148</b>
Artículo 158.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo .....	148
Artículo 159.- Legitimidad convocatoria de reunión .....	149
Artículo 160.- Reuniones dentro de la jornada laboral.....	149
Artículo 161.- Reuniones fuera de la jornada laboral.....	149
<b>Capítulo XXIII. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> .....	<b>149</b>
Artículo 162.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo .....	149
<b>TÍTULO SÉPTIMO. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL LABORAL DE LA INSTITUCIÓN.</b>	<b>150</b>
Artículo 163.- Cuestiones Generales .....	150
Artículo 164.- Planes de Euskaldunización .....	150
Artículo 165.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral .....	151
Artículo 166.- Euskaldunización del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales.....	151
Artículo 167.- Norma Supletoria .....	151
<b>TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO</b>	<b>152</b>
<b>Capítulo XXIV. ESTABILIDAD LABORAL</b> .....	<b>152</b>
Artículo 168.- Limitación de la temporalidad .....	152
Artículo 169.- Oferta de empleo público.....	152
Artículo 170.- Contratos de prácticas .....	152
Artículo 171.- Contratos temporales .....	152
Artículo 172.- Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social .....	153
Artículo 173.- Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial .....	153
<b>Capítulo XXV. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS</b> .....	<b>153</b>
Artículo 174.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos .....	153
Artículo 175.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias	154
Artículo 176.- Informe anual sobre contratación externa .....	154
<b>TÍTULO NOVENO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	<b>156</b>

Artículo 177.- Régimen disciplinario.....	156
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.</b>	<b>157</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA</b>	<b>157</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLÁUSULA DEROGATORIA</b>	<b>157</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. PUBLICACIÓN</b>	<b>157</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>158</b>
<b>ANEXO 2</b>	<b>158</b>

## **UDALHITZ.**

### **ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS**

#### **TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Objeto**

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de esta Institución, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la misma.

##### **Artículo 2.- Partes concertantes**

Las partes que conciertan el presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de esta Institución son representantes de organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, como parte empleada, y los representantes de la Institución, como parte empleadora.

##### **Artículo 3.- Ámbito Personal**

1. El Acuerdo se aplicará íntegramente a los funcionarios de carrera de la Institución.
2. Será también de aplicación en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo a excepción de todo aquello reservado por la Ley al funcionario de carrera a:
  - a) Funcionarios Interinos.
  - b) Funcionarios en prácticas.
3. Asimismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.
4. El presente Acuerdo será de aplicación para el personal funcionario de los Euskaltegis municipales y de los Conservatorios y Escuelas de Música municipales con las salvedades y especificaciones que en el propio texto se establecen.

##### **Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia**

1. El Presente Acuerdo tendrá vigencia desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la Institución y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2010; excepto las disposiciones sobre incrementos retributivos contemplados en el artículo 92 (de Incrementos Retributivos) de este Acuerdo que serán de aplicación desde el 1 de enero de 2008.
2. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año. Ambas partes se emplazan a iniciar en el mes de octubre de 2010 las negociaciones para la revisión del Acuerdo y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe comercial, garantizando el normal funcionamiento de los entes locales.
3. En el caso de que se efectúe denuncia, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de octubre de 2010, o durante el mes de octubre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas; dicha denuncia se elevará también por ambas partes a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y de Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.
4. Hasta que no se llegue a un nuevo Acuerdo el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.

5. En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación deberán iniciarse las negociaciones del nuevo Acuerdo.

#### **Artículo 5.- Vinculación**

El Acuerdo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad; por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

#### **Artículo 6.- Comisión Paritaria de Seguimiento**

1. Con el fin de examinar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento que iniciará su actuación una vez se haya producido la entrada en vigor del presente Acuerdo.
2. Podrán formar parte de la citada Comisión un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo y representados en la Institución, con voto ponderado en función de su representación, y el mismo número de representantes de la Institución.
3. Si una vez debatida cualquier cuestión de interpretación que se le someta no hubiera acuerdo mayoritario de cada una de las partes de la Comisión se remitirá acta con la cuestión y las opiniones formuladas por las distintas representaciones a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, la cual emitirá resolución vinculante sobre el asunto que será notificada a la Comisión Paritaria de Seguimiento que la promovió, la cual supervisará su correcta ejecución y cumplimiento por las partes.

#### **Artículo 7.- Interpretación normativa**

En el caso de falta de acuerdo mayoritario de cada una de las partes en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento sobre la interpretación y/o aplicación de cualquier norma legal o reglamentaria vigente, la Comisión remitirá acta con la cuestión y las opiniones formuladas por las distintas representaciones a la Comisión Paritaria y de Mediación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, la cual emitirá resolución vinculante sobre el asunto, que será notificada a la Comisión Paritaria de Seguimiento que la promovió, la cual supervisará su correcta ejecución y cumplimiento por las partes.

#### **Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva.**

Podrán mantenerse en el ámbito de la institución o personas determinadas condiciones que superan el Acuerdo y reconocidas con anterioridad; asimismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Acuerdo se produjera minoración de las retribuciones fijas y periódicas, o bien se produjera discriminación retributiva entre titulares de puestos de trabajo análogos, se tendrá derecho a la percepción de la diferencia, y al carácter no absorbible de dicha diferencia y a su incremento en los porcentajes establecidos en cada caso para las retribuciones generales por las normas legales o convencionales.

### **Artículo 9.- Aplicación favorable**

Previa consulta a la Comisión Paritaria de Seguimiento, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados públicos.

### **Artículo 10.- Procedimiento de resolución de conflictos**

1. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria de Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.
2. En el caso de falta de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento sobre la interpretación y/o aplicación del presente Acuerdo, así como de cualquier norma legal o reglamentaria de aplicación, ambas partes plantearán su discrepancia ante la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación establecida en el Protocolo Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.

### **Artículo 11.- Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Institución a través de sus órganos de dirección, sin menoscabo del mantenimiento de las consultas y negociación que deba practicarse con las Organizaciones Sindicales de acuerdo con la normativa vigente y el presente Acuerdo.

## **TÍTULO PRIMERO. DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

### **Capítulo I. JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artículo 12.-Jornada de trabajo habitual**

1. La jornada laboral habitual del personal funcionario de la Institución será la que determina la legislación aplicable.
2. Con los objetivos de promover la conciliación de la vida laboral y de incrementar la adecuación organizativa de los servicios a las demandas ciudadanas, se establece para la jornada laboral habitual una flexibilidad horaria anual con lo que la jornada anual de presencia efectiva será como máximo de 1.592 horas.

#### **Artículo 13.- Jornada de trabajo para el personal docente de Euskaltegis municipales**

1. Se establece una jornada anual de 1.592 horas efectivas máximas, que quedarán repartidas de la siguiente forma:
  - a) 1490 horas de presencia física que se cumplirán de la siguiente forma:
    - b) 1362 horas a impartir clases, preparación de las clases, asistencia a claustros, etc., de las cuales 735 horas serán dedicadas a impartir clases.
    - c) 128 horas de disponibilidad del titular del Centro para actividades extralectivas, reuniones, internados, excursiones, formación del profesorado u otro tipo de actividades que se requieran.
    - d) 102 horas de compensación por la especificidad propia de la enseñanza y de los cuadros horarios del servicio, ya que éste debe adecuarse a las necesidades de la demanda.
2. La jornada anual es aplicable tanto al profesorado como al que además desempeña el puesto de Secretario Académico o de Director/a.
3. El personal no docente se registrará por la misma jornada que el resto de empleados públicos de la Institución.

#### **Artículo 14.- Jornada de trabajo para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

La jornada anual para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales quedará repartida de la siguiente forma:

- a) 1122 horas de presencia física en el centro para el común de los profesores, contemplándose otras horas adicionales para Cargos Directivos y Dirección.
- b) De acuerdo entre el Titular del Centro y los Representantes de los Trabajadores, podrán utilizarse hasta un máximo de 60 horas adicionales en momentos puntuales del curso para exámenes, matriculación, festivales, día de la música, Olentzero, excursiones, etc.
- c) 410 horas de no presencia en el centro, para el mantenimiento de la profesionalidad, atención a todos aquellos deberes inherentes a la función docente y como compensación por la especificidad de los cuadros horarios del servicio.
- d) El personal no docente se registrará por la misma jornada que el resto de empleados públicos de la Institución.

## **Artículo 15.- Jornada de trabajo semanal para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

### 1. Escuelas de Música.

Para las Escuelas de Música, en todos sus niveles, se establece una jornada semanal de 30 horas, de las cuáles 24 ó 25 serán lectivas para las clases de instrumento y 24 para las clases colectivas, siendo el resto complementarias. Se fija, además, un máximo de 18 alumnos para las clases colectivas, a excepción de los grupos corales e instrumentales; por otra parte, en el Nivel II de las Escuelas de Música se impartirán como mínimo 2 cursos de Lenguaje Musical.

### 2. Conservatorios.

Para la enseñanza reglada de Grado Medio, la jornada semanal será también de 30 horas, pero de ellas, 22 serán lectivas y 8 complementarias; en los centros mixtos "Escuela - Conservatorio de Grado Medio", a los Profesores que impartan clases en ambas modalidades, se les aplicará una jornada semanal de 24 ó 25 horas lectivas, según sea el caso, pero se les bonificará con 6 ó 8 minutos lectivos respectivamente por cada hora impartida en la enseñanza reglada de Grado Medio.

### 3. Reducción de las horas lectivas para Cargos Directivos.

El personal docente que ostenta un Cargo Directivo tendrá la siguiente distribución semanal de la jornada:

- a) Director/a: 33 horas de presencia y 8 horas menos lectivas.
- b) Jefe de Departamento ó Responsable de Area: 33 horas de presencia y 2 horas menos lectivas.
- c) Otros Cargos Directivos, tales como Jefe de Estudios, Secretario, Subdirector: 33 horas de presencia, con 4 horas menos lectivas.

## **Artículo 16.- Definición de horas lectivas y complementarias en Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

1. Se entiende por horas lectivas las dedicadas a impartir clases teóricas o prácticas, y para la realización de todo tipo de pruebas: orales, escritas, instrumentales, etc.
2. Se entiende por horas complementarias, las dedicadas a preparación de clases, reuniones de evaluación, programación, tutorías, entrevistas con padres, asistencia a claustros o reuniones de seminario.

## **Artículo 17.- Calendario laboral**

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en la Institución respectiva, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este Capítulo.
2. Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.

### **Artículo 18.- Calendario laboral del personal docente de los conservatorios y escuelas municipales de música.**

Al comienzo del año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con los Representantes de los Trabajadores y teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas y las directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. En todo caso, deberá respetar el calendario escolar aprobado por el Consejo de Dirección del centro y constará de 187 días laborables, de los que 175 días serán lectivos, interpretados de acuerdo con la resolución pertinente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco; dicho calendario laboral estará comprendido entre los períodos que van del 1 de Enero al 30 de Junio y desde el 1 de Septiembre al 31 de Diciembre.

### **Artículo 19.- Calendario laboral del personal docente de las Escuelas Infantiles Municipales**

1. A comienzo de cada año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con la representación sindical.
2. El calendario laboral constará de 215 días lectivos máximos, en tal supuesto los empleados/as afectados por dicho calendario serán compensados con 15 días suplementarios de vacaciones, que serán de libre elección y condicionados a las necesidades del servicio de cada centro.
3. El abanico de días lectivos oscilará entre 200 y 215; todos aquellos que superen la cifra de 200 días lectivos serán compensados en días de vacaciones suplementarias, que serán de libre elección, condicionados, en todo caso, a las necesidades del servicio.
4. En la elaboración de los calendarios constarán los conceptos siguientes:
  - a) Días lectivos.
  - b) Horas de presencia.
  - c) Horas de atención directa.
  - d) Horas complementarias que como mínimo serán del 10% de la jornada anual.
  - e) Horas de formación, mantenimiento de la profesionalidad, y atención de todos aquellos deberes inherentes a la función docente que como mínimo serán del 5% de la jornada anual.

### **Artículo 20.- Trabajo efectivo**

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

### **Artículo 21.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible**

1. Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la Institución un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación sindical, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no menoscabe la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.
3. El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.
4. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Institución, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.
5. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

### **Artículo 22.- Trabajo a turno**

En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Institución que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación sindical y la Institución.

### **Artículo 23.- Pausa entre cada jornada**

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

### **Artículo 24.- Trabajo en período nocturno**

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.
2. Para la retribución de los trabajos en período nocturno se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.

## **Capítulo II. DESCANSOS Y FIESTAS**

### **Artículo 25.- Descanso semanal**

El personal funcionario en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberá regularse por el órgano competente de la Institución otro régimen de descanso laboral, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente, mediante pacto negociado con los correspondientes órganos de representación sindical.

### **Artículo 26.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos**

1. El descanso correspondiente al personal funcionario que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará a otro día de la semana anterior o posterior.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo.
3. Para la retribución de los trabajos en período festivo se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.
4. Cuando el trabajo en festivo no constituya hora extra podrá compensar esta percepción con media hora de libranza por hora trabajada o abonarse como gratificación de servicios extraordinarios por circunstancias esporádicas (festividad), salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

#### **Artículo 27.- Incidencia de descansos y fiestas**

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones del funcionariado.

### **Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO**

#### **Artículo 28.- Duración**

1. El personal funcionario que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticuatro días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.
2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

#### **Artículo 29.- Vacaciones en Euskaltegis municipales**

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente Centro, de un período de vacación estival de 45 días naturales ininterrumpidos que, junto a un período de actividad no docente de 15 días, supone un descanso de actividad docente en período estival de 60 días ininterrumpidos.
2. El mes de agosto o la parte del mismo que coincida con la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, se añadirá inmediatamente a dicha licencia; el resto de las vacaciones quedarán absorbidas.

#### **Artículo 30.- Vacaciones del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente centro musical, de un período de vacaciones estivales de 60 días naturales ininterrumpidos, desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto.
2. A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual período vacacional que el fijado en el calendario escolar para los alumnos del centro.
3. El mes de agosto o la parte del mismo que coincida con la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, se añadirá inmediatamente a dicha licencia; el resto de las vacaciones quedarán absorbidas.

### **Artículo 31.- Vacaciones del personal no docente.**

1. El personal no docente tendrá derecho, entre el 15 de julio y el 31 de agosto, a un período mínimo de vacaciones de 35 días naturales ininterrumpidos.
2. Así mismo, disfrutará de 11 días naturales con motivo de la Semana Santa y un mínimo de 9 días naturales con motivo de la Navidad, en ambos casos de forma ininterrumpida.

### **Artículo 32.- Supuesto excepcional de compensación vacacional**

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del personal funcionario (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.
2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el funcionariado tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses y días trabajados en lo que lleva de año calculándose éste por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.
3. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del funcionario o de la funcionaria sea su fallecimiento, la gratificación prevista en el apartado 2 se satisfará a sus derechohabientes.

### **Artículo 33.- Liquidación de las vacaciones**

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de la Institución antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución total, siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

### **Artículo 34.- Fraccionamiento**

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos períodos de al menos 6 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el período solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 4 ó 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

### **Artículo 35.- Período de disfrute vacacional**

1. Los empleados/as públicos tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.
2. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.
3. Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, oídos los representantes de los trabajadores.
4. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

5. El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan.

#### **Artículo 36.- Disfrute simultáneo**

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal funcionario de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

#### **Artículo 37.- Plan de vacaciones**

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en la Institución respectiva oída la representación sindical y del personal de modo que todos los empleados públicos puedan conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

#### **Artículo 38.- Supuestos especiales**

1. La situación de Incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al personal funcionario el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute a cuando esté de nuevo en alta, teniendo como límite de finalización de su disfrute el 31 de diciembre.
2. El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.
3. En caso de que la Institución por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal funcionario tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.
4. Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el funcionariado, no privarán a éste del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios y sanción disciplinaria, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

### **Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 39.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual**

1. En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público, las Organizaciones Sindicales y la Institución coinciden en la necesidad de organizar la prestación de los servicios municipales de tal modo que se reduzcan al máximo las horas realizadas fuera de la jornada habitual.
2. En este sentido se suprimen totalmente las horas realizadas fuera de la jornada normal con carácter habitual.
3. Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que se deban realizar fuera de la jornada habitual excepto aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.

4. Con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, excepto en aquellos casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, el Jefe de Departamento elaborará un informe propuesta en el que deberá motivar la necesidad de la realización, la previsión de los servicios a realizar y el tiempo a emplear.
5. Si en la plantilla existieran más trabajadores de los necesarios y con la cualificación adecuada para realizar las tareas extraordinarias, tendrán prioridad para realizarlas los que fueran voluntarios.
6. Trimestralmente la Institución hará público un informe detallando el número de horas extraordinarias realizadas al amparo de los apartados 3 y 4 de este artículo y las medidas adoptadas para reducirlas en el futuro.
7. Los informes elaborados por la Institución serán remitidos a la Comisión Paritaria de Seguimiento y a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación establecida en el marco del Protocolo de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.
8. La comisión Paritaria de Seguimiento debatirá y negociará la información suministrada y atenderá las indicaciones y recomendaciones que, en su caso, emita la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.
9. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el título segundo de este Acuerdo.
10. Para la compensación en tiempo de libranza se seguirán los siguientes criterios:
  - a) Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.
  - b) Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.
11. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.
12. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.
13. En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 60 horas anuales si realiza la jornada normal, o la parte proporcional que le corresponda si realiza una jornada inferior.

#### **Artículo 40.- Licencias**

El personal funcionario, previa comunicación y posterior justificación, tendrá derecho a licencia por las causas siguientes:

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por maternidad y lactancia.
- c) Por el acogimiento o adopción de hijos.
- d) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- e) Por paternidad.

- f) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
- g) Por deberes inexcusables de carácter público ó personal.
- h) Por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal.
- i) Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.
- k) Por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
- l) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- m) Por asuntos particulares.

#### **Artículo 41.- Permisos**

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

- a) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
- b) Por asuntos propios.
- c) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

#### **Artículo 42.- Parejas de hecho**

Todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges en el presente Capítulo se extienden también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.

#### **Artículo 43.- Petición y concesión de Permisos y Licencias**

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.
2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Presidente de la Institución, con una antelación de 48 horas.
3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados públicos, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la Institución.
4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicable o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.
5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de estos permisos estará subordinada a

las necesidades del servicio y en todo caso deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para la Institución las tareas del personal funcionario al cual se concede el permiso.

#### **Artículo 44.- Incompatibilidad entre permisos y licencias**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad.

#### **Artículo 45.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos**

Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, el personal funcionario deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

#### **Artículo 46.- Asistencia y justificación de ausencias**

1. El personal funcionario que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.
2. En caso de enfermedad, a partir del tercer día natural será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el "comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal".
3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición, si éste fuera laborable; si no lo fuera, durante el primer día hábil.
4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

#### **Artículo 47.- Licencias por enfermedad o accidente**

1. Enfermedad Común:
  - a) El personal funcionario, 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 informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Institución hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.
  - b) Dichas Licencias podrán ser controladas por la Institución en la forma que se estime oportuna.
  - c) En caso de baja por enfermedad común los empleados públicos percibirán una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales percibirán el 80% de dichas retribuciones hasta la finalización del período de baja sin perjuicio de los auxilios económicos complementados ya existentes o que puedan pactarse en cada Institución.
  - d) Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el funcionario deberá cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Que se complemente por el propio funcionario o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Acuerdo.
  - 2) Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos de la Institución estimen convenientes realizar.
  - 3) Que, en ningún caso, el funcionario público se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
  - 4) Que, en ningún caso, el funcionario público prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
- e) Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos previstos en el Art.67 del Título Segundo.
  - f) A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.
  - g) El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el funcionario las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.
2. En caso de baja por Enfermedad Profesional o Accidente Laboral, la Entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.
  3. La Comisión Paritaria y de Mediación y Conciliación establecida en el marco del Protocolo de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, con el apoyo y colaboración de EUDEL, estudiará las causas y alcance del absentismo laboral, definirá los parámetros y la metodología a seguir, los sistemas de medición, analizará los resultados obtenidos y propondrá, si es el caso, medidas para su reducción.

#### **Artículo 48.- Licencia por paternidad.**

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán los siguientes permisos, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción:
  - Para los acontecidos en el año 2008- 15 días naturales
  - Para los acontecidos en el año 2009- 3 semanas
  - Para los acontecidos a partir del año 2010- 4 semanas
2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o cuando se produzca a más de 150 km del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

**Artículo 49.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar**

1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos.
2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres, abuelos, nietos y hermanos.
3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros), se concederán permisos de 3 días hábiles.
4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados), se concederán permisos de dos días hábiles.
5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual del personal funcionario, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.
6. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal funcionario tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.
7. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.
8. Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último. A estos efectos se entenderán como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.

**Artículo 50.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho**

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.
2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho expedido.
3. Los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.
4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado/a público, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del empleado.

**Artículo 51.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.**

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal funcionario tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos de este Artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:
  - a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales.
  - b) Asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.
3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

#### **Artículo 52.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal**

Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el Título Sexto de este Acuerdo.

#### **Artículo 53.- Licencia por maternidad y lactancia**

1. Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
2. La funcionaria, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada, o en una hora bien al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

3. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.
4. La funcionaria podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la funcionaria, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.
5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado público dentro de su jornada ordinaria, el empleado público deberá preavisar a la institución con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artículo 54.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto**

1. En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.
4. En el caso de baja maternal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las funcionarias tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.
- 4 BIS.- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.
5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto
6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la funcionaria se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.
7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto la Institución complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.
8. Durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

### **Artículo 55.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento**

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con la legislación aplicable, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario o funcionaria, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior
3. En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello; la licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.
4. Durante el disfrute del permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

### **Artículo 56.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos**

1. El personal funcionario que por guarda legal tenga a su custodia a un niño menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado público, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona disminuida física o psíquica que no desarrolle actividad retribuida alguna esta reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario podrá ser, entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción..
3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado público podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la institución con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el funcionario o funcionaria, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.
5. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado público; no obstante si dos o más empleados de la misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

#### **Artículo 56 bis.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado**

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

#### **Artículo 57.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.**

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los empleados públicos tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km. del lugar de residencia del examinado.

#### **Artículo 58.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual el personal funcionario tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

#### **Artículo 59.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico**

1. El personal funcionario tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.
2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.
3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.
4. Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas.

#### **Artículo 60.- Días de licencia por asuntos particulares.**

1. Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de cuatro días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más dos días con carácter recuperable.

Para el año 2009 dicha licencia será de 5 días deducible del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más 2 días recuperables.

A partir del año 2010 dicha licencia será de 6 días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más 2 días recuperables.

Esta licencia, junto con el resto de licencias y permisos y condiciones de trabajo establecidos en el acuerdo Udalhitz absorbe y compensa íntegramente los seis días de licencia por asuntos particulares establecido en el art. 48.1.k) del Estatuto Básico del empleado Público, de modo que en ningún caso el total de días por asuntos particulares podrá exceder del total de lo establecido en este acuerdo para cada año; y en ningún caso estos días podrán acumularse con cualesquiera otros adicionales concedidos por este concepto con anterioridad en ninguna institución, de modo que el total de días de asuntos particulares será siempre el establecido en este acuerdo, que en su integridad absorbe y compensa la totalidad de condiciones anteriores y aplicables en esta materia.

2. El funcionario podrá fraccionar hasta dos de las jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares.
3. El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.
4. Los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

#### **Artículo 61.- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna**

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los funcionarios que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.
2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.
3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio de acuerdo con lo establecido en el Título II de este Acuerdo.
4. Para la realización de pruebas selectivas dentro o en otra Institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.
5. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el Título Séptimo del presente Acuerdo.

#### **Artículo 62. Permiso no retribuido por asuntos propios**

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.
2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.
3. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados públicos en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

**Artículo 63.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical**

1. Podrán concederse permisos a los empleados públicos por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
2. Si las asistencias tratasen materias de interés para la Institución el empleado público asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.
3. El permiso concedido por interés exclusivo del empleado público no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

## **TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

### **Capítulo V. RÉGIMEN GENERAL**

#### **Artículo 64.- Retribuciones. Ámbito de aplicación**

1. El personal funcionario sólo será remunerado de acuerdo con la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, según la aplicación de los conceptos retributivos, y en las cuantías que resulten de la aplicación del presente Acuerdo.
2. En su virtud, el personal funcionario no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Acuerdo, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios, emisiones de dictámenes e informes.
3. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para el ordenador del pago, como para los que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.
4. El personal que desempeñe puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial o que esté autorizado a realizar una jornada inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria recibirá una retribución proporcional a la misma.
5. La adecuación de las retribuciones individuales al contenido del presente Acuerdo se realizará conforme a lo que se preceptúa en este Título.

#### **Artículo 65.- Ordenación del pago**

La ordenación del pago de las retribuciones del personal funcionario tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse, y se regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles.

#### **Artículo 66.- Publicidad**

Las retribuciones que perciba cada empleado público serán de público conocimiento, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley de la Función Pública Vasca, respetando, en todo caso, la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

#### **Artículo 67.- Conceptos Retributivos.**

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal funcionario de la Institución son los siguientes:

Básicas y Complementarias:

- a) El sueldo.
- b) Antigüedad.
- c) El complemento de destino.
- d) El complemento específico.
- e) Las pagas extraordinarias.

- f) El complemento de productividad.
- g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

#### **Artículo 68.- El Sueldo**

1. El concepto, regulación y estructura del sueldo será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y el presente acuerdo.
2. La cuantía del sueldo de los funcionarios del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.
3. Los funcionarios estarán agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos:

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

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3er. Grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de 2º. Grado, o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado escolar, Formación Profesional de 1er. Grado, o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

#### **Artículo 69.- Antigüedad**

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía de la antigüedad será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.
2. Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.
3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al Grupo al que el empleado público pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

#### **Artículo 70.- El Complemento de Destino**

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento de destino será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.
2. El Complemento de Destino es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, cuya cuantía se fijará anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.
3. La institución fijará para los distintos puestos de trabajo el nivel de Complemento de Destino que le corresponda a cada uno de ellos.
4. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles cuyos mínimos y máximos quedan fijados, de acuerdo con el Decreto 343/1992 de 22 de diciembre, conforme a la siguiente escala:

	Nivel Mínimo	Nivel Máximo
Grupo A:	21	30
Grupo B:	17	26
Grupo C:	14	22
Grupo D:	11	19
Grupo E:	8	16

#### **Artículo 71.- El Complemento Específico**

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento específico será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente acuerdo.
2. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
3. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en un puesto de trabajo; en este sentido se establecen los siguientes tramos del Complemento Específico:
  - a) Complemento Específico Tramo General.
  - b) Complemento Específico Tramo Dedicación Especial.

#### **Artículo 72.- El Complemento Específico Tramo General**

1. El Complemento Específico Tramo General retribuye las características esenciales de los puestos de trabajo en relación a su especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad inherentes al puesto de trabajo cuando afecten al mismo de forma habitual, continuada y no esporádica.
2. Asimismo se considerará penosidad la obligación de prestar servicios en jornadas festivas o nocturnas, de conformidad con el requisito de habitualidad indicado en el punto anterior.

#### **Artículo 73.- El Complemento Específico Tramo Dedicación Especial**

1. El Complemento Específico Tramo Dedicación Especial retribuye las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo con relación a sus especiales requerimientos en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad; en este sentido se establecen las siguientes modalidades del Complemento Específico Tramo Dedicación Especial:
  - a) Modalidad Jornada Ampliada.
  - b) Modalidad Disponibilidad Absoluta.
  - c) Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.
2. Con carácter previo a su aprobación, se procederá a su negociación con la Representación Sindical.

#### **Artículo 74.- Modalidad Jornada Ampliada**

1. La modalidad Jornada Ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si la Institución así lo determina en la Relación de Puestos de Trabajo, previa negociación con la representación de los trabajadores, con criterio restrictivo y de singularidad.
2. Los puestos de trabajo con Jornada Ampliada percibirán por este concepto un máximo del 10% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

#### **Artículo 75.- Modalidad Disponibilidad Absoluta**

1. La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:
  - a) La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.
  - b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.
  - c) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.
  - d) Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.
  - e) La facultad de la Institución de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.
2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

#### **Artículo 76.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta**

1. La modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente reseñados, jornada ampliada y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones.
2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

#### **Artículo 77.- Cumplimiento de requisitos**

El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento específico modalidad Disponibilidad Absoluta o Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a cuyo efecto deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria.

### **Artículo 78.- Las Pagas Extraordinarias**

1. El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias se determina en la normativa correspondiente.
2. La percepción en nómina de las pagas extraordinarias tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 90 de este Acuerdo.

### **Artículo 79.- Complemento de Productividad**

El concepto, regulación y estructura y cuantía del complemento de Productividad se determina en la normativa aplicable de la función pública vasca.

### **Artículo 80.- Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarios**

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, deberán responder a una de las dos siguientes modalidades:

- a) Compensación de los servicios extraordinarios y no habituales, por contingencias del servicio público, realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, no compensadas en tiempo de descanso.
- b) Compensación por el significativo agravamiento puntual y ocasional de la penosidad, la peligrosidad o toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, incluyendo el trabajo en nocturno y/o en festivo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

### **Artículo 81.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual**

1. La compensación por la realización de servicios extraordinarios se retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) Una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75%.
  - b) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno o festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100%.
2. No procederá su compensación o percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico se incluyan las modalidades de Disponibilidad Absoluta o jornada ampliada con Disponibilidad Absoluta.
3. Las cantidades a devengar por servicios extraordinarios se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

### **Artículo 82.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas**

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas existirán en las siguientes modalidades: penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, nocturnidad y festividad.
  - a) **Penosidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan

niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.

- b) **Toxicidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.
  - c) **Peligrosidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, existan riesgos para la integridad física de las personas expuestas.
  - d) **Nocturnidad:** El horario nocturno es el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.
  - e) **Festividad:** El trabajo en festivo es el realizado desde las 22 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22 horas del domingo o festivo.
- 2. No procederá la percepción de servicios extraordinarios por estos conceptos en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del Complemento Específico Tramo General hubieran sido ponderadas dichas circunstancias por su habitualidad.
  - 3. La percepción económica de dicho complemento no podrá tener carácter periódico ni unas cuantías fijas ni podrá originar derechos individuales en períodos sucesivos.
  - 4. La realización de dichos trabajos requerirá con carácter preceptivo, salvo en situaciones excepcionales o casos urgentes e inaplazables, la autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.
  - 5. En ningún caso el horario total objeto de percepción de este complemento por parte de un funcionario o una funcionaria de esta Institución podrá superar el límite del 10% de su jornada habitual conjunta o separadamente para los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, y del 20% conjunta o separadamente para los supuestos de nocturnidad y festividad.
  - 6. En relación a los siguientes apartados de este artículo, se entenderá por “hora ordinaria trabajada” el resultado del cálculo de la siguiente fórmula:

**Sueldo + Complemento de Destino + Complemento Específico Tramo General**  
**Jornada Anual Establecida**

- 7. Las circunstancias esporádicas contempladas en el presente artículo se compensarán económicamente de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) El personal funcionario que realice trabajos **en horario nocturno** percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un **25%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - b) El personal funcionario que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un **50%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - c) El personal funcionario que realice trabajos **penosos, tóxicos o peligrosos** percibirá por cada hora trabajada en estas circunstancias, un incremento o compensación en tiempo igual a un porcentaje determinado dependiendo del número de circunstancias presentes. De este modo,
    - 1) Si interviene **una única circunstancia:** El incremento consistirá en un **20%** sobre la hora ordinaria trabajada.

- 2) Si intervienen **dos circunstancias**: El incremento consistirá en un **25%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 3) Si intervienen **tres circunstancias**: El incremento consistirá en un **30%** sobre la hora ordinaria trabajada.
- d) El personal funcionario que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos y además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará de modo que:
- 1) Si interviene **una única variable** en horario nocturno: El incremento consistirá en un **30%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 2) Si intervienen **dos variables** en horario nocturno: El incremento consistirá en un **35%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 3) Si intervienen **tres variables** en horario nocturno: El incremento consistirá en un **40%** sobre la hora ordinaria trabajada.
- e) El personal funcionario que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará de modo que:
- 1) Si interviene **una única variable en horario festivo**: El incremento consistirá en un **70%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 2) Si intervienen **dos variables en horario festivo**: El incremento consistirá en un **75%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 3) Si intervienen **tres variables en horario festivo**: El incremento consistirá en un **80%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 4) Si intervienen **cuatro variables en horario festivo**: El incremento consistirá en un **85%** sobre la hora ordinaria trabajada.

### **Artículo 83.- Indemnizaciones por razones de servicio**

El personal funcionario tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente el Gobierno Vasco determine.

## **Capítulo VI. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO**

### **Artículo 84.- Adecuación del Sistema retributivo**

1. El sistema retributivo del personal funcionario de la Institución, una vez entrado en vigor el presente Acuerdo, será el determinado por la legislación vigente de función pública, de acuerdo con los parámetros estipulados en el presente Título.
2. La adaptación a la estructura retributiva prevista en el artículo 77 y siguientes de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, de aquellas Instituciones que aún no lo hayan hecho se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) A cada puesto de trabajo le corresponderá una retribución, en concepto de **Sueldo**, en función del grupo de clasificación al que pertenezca.
  - b) Cada puesto de trabajo de la Institución tendrá asignado un Nivel de **Complemento de Destino**; dicho nivel se establecerá previa negociación con los representantes de los trabajadores, con criterios de equidad y jerarquía, y con los siguientes parámetros **orientativos**:

### **Puestos con nivel asignado anteriormente:**

- 1) Como punto de referencia, si el puesto de trabajo tuviera asignado algún nivel especificado por cualquier concepto, se fijará este como nivel mínimo de Complemento de Destino, atendiendo en todo caso, los intervalos legalmente establecidos para cada grupo de clasificación.
- 2) En el caso que dicho nivel estuviese por encima del nivel máximo del intervalo, para cada grupo de clasificación, se establecerá como Complemento de Destino el nivel más alto del mismo
- 3) En el caso que dicho nivel estuviese por debajo del nivel inferior del intervalo, para cada grupo de clasificación, se establecerá como Complemento de Destino el nivel más bajo del mismo o se procederá a su asignación en función de los criterios estipulados para puestos sin nivel asignado.

### **Puestos sin nivel asignado:**

En ausencia de nivel previo asignado, la determinación de los diferentes niveles de Complemento de Destino deberá seguir criterios de tipo organizativo, en los que el nivel de Complemento se establezca en consonancia con la estructura jerárquica y competencial de la Institución, correspondiendo a los puestos de trabajo con mayor responsabilidad, especialización, competencia o de mayor rango jerárquico un nivel más elevado de Complemento de Destino en relación al resto de puestos de la Institución.

- c) En el caso de que existan dos puestos de trabajo de iguales contenidos y responsabilidades pero de distinta dedicación horaria, la diferencia retributiva entre uno y otro se asignará al Tramo Dedicación Especial del Complemento Específico, según las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en el artículo 69 se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al Complemento Específico Tramo General, en virtud del apartado f) siguiente.
- d) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista una dedicación especial de las características que se especifican en el artículo 69 y siguientes de este Título se deberán desglosar las retribuciones de tal modo que se produzca una diferenciación entre retribución por jornada normal de trabajo y retribución por dedicación especial, y esta última deberá seguir las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en el artículo 69 se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al Complemento Específico Tramo General, en virtud del apartado f) siguiente.
- e) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista un Complemento de Dedicación Especial las cantidades anuales de este complemento se trasladarán al Tramo Dedicación Especial del Complemento Específico, según las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en dicho artículo se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al Complemento Específico Tramo General, en virtud del apartado siguiente.
- f) El importe correspondiente al Complemento Específico en su tramo general (CETG) se obtendrá, de acuerdo con la siguiente fórmula:

**CETG: Retribución anual anterior – (Sueldo + CD +CE Tramo Dedicación Especial)**

- g) En relación a esta fórmula se entiende por retribución anual anterior aquella que viniese percibiendo el personal funcionario en relación al puesto de trabajo que ocupa, es decir, excluyendo los conceptos de antigüedad, gratificaciones por servicios extraordinarios y aquellos otros conceptos de carácter ocasional o personal no fijos ni periódicos.
3. En ningún caso la aplicación estricta del nuevo sistema retributivo supondrá ningún tipo de incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales de cada

funcionario, con la salvedad del incremento anual previsto en el Artículo 92 de este Acuerdo, por lo que no es de aplicación preceptiva en ningún caso la realización de procesos de valoración de puestos de trabajo para esta adecuación.

#### **Artículo 85.- El Complemento Personal y Transitorio**

1. Si como consecuencia de la aplicación íntegra del sistema retributivo previsto en este Acuerdo, se produjera una minoración sobre las retribuciones que se vinieran percibiendo, el personal funcionario afectado tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que se actualizará de acuerdo con las disposiciones legales que en cada momento se establezcan.
2. En relación a la aplicación del artículo 69 en reconocimiento de las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por los empleados públicos de la Institución hasta la fecha, los cuales se devengarán durante la vigencia del presente Acuerdo, se reconoce su percepción mediante un Complemento Personal Transitorio - Antigüedad por la diferencia, de acuerdo con el Anexo II de este Acuerdo; dichos importes se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Título II.

### **Capítulo VII. GRADO PERSONAL**

#### **Artículo 86.- El grado personal**

1. El grado se adquiere por la adscripción con carácter permanente a uno a más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción, siempre y cuando se cumplan los requisitos contemplados en la legislación de la Función Pública Vasca.
2. El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos, cuyo acceso se fundamentará en criterios de mérito y capacidad, que se determinen por el Pleno de la Institución.
3. El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento en favor de los empleados públicos locales, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

### **Capítulo VIII. GESTIÓN DE NÓMINAS**

#### **Artículo 87.- Reestructuración de nóminas**

En las nóminas del personal funcionario de la Institución, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido.

#### **Artículo 88.- Adscripción a otro puesto de trabajo**

1. En los casos de adscripción provisional de un empleado público a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a los del propio, este percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del abandonado, el funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia; dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en que el interesado pueda participar.
3. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o

inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

#### **Artículo 89.- Domiciliación de nóminas**

1. El personal funcionario de la Institución deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.
2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal funcionario habrá de remitir a la Institución un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por los correspondientes servicios de intervención y depositaría de la Institución, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

#### **Artículo 90.- División en pagas de las percepciones anuales**

Los importes anuales destinados a retribuir el Complemento Específico en sus tramos general y dedicación especial se podrán prorratear por decisión del Gobierno municipal, previo acuerdo con la representación sindical, en 14 pagas de carácter mensual, devengándose por duplicado durante los meses de junio y diciembre.

#### **Artículo 91.- Devengo y liquidación**

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario o funcionaria referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:
  - a) En el mes en que se produzca el ingreso o reintegro al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existen diferencias retributivas entre éste y el anterior.
  - b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.
  - c) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.
2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

## **Capítulo IX - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS**

### **Artículo 92.- Incrementos retributivos**

1. Las retribuciones del personal funcionario de la Institución se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo para cada año en las cuantías que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación.
2. Las retribuciones en el año 2008 se incrementarán respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2007, en un 2%, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.
3. Además, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al 5,2% de la masa salarial de las retribuciones básicas y complementarias de las tablas aprobadas para el año 2007; restándole los incrementos a cuenta que, en su caso, se hayan producido.
4. Las retribuciones en el año 2009 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2008, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.
5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al I.P.C. estatal del año 2008 más un 1%.
6. Las retribuciones en el año 2010 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2009, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.
7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al I.P.C. estatal del año 2009 más el 1%.
8. Estos incrementos retributivos incluyen y absorben el 1% de la masa salarial de las Pagas Extras del año 2008 y del porcentaje, en su caso, que por este concepto sean establecidos por los Presupuestos Generales del Estado y / o de la Comunidad Autónoma del País Vasco para 2009 y 2010.

Las partes asumen que estos incrementos para los años 2008, 2009 y 2010 contemplan a todos los efectos la totalidad de los incrementos retributivos posibles, de tal manera que no cabrán peticiones añadidas a los mismos y en particular que no cabe ninguna petición adicional que traiga causa de leyes de presupuestos estatal ni del País Vasco, de modo que estos incrementos pactados absorben, subsumen e integran cualquier mejora de cualquier naturaleza que pudiera alegarse.

### **Artículo 93.- Actuaciones retributivas de carácter no general**

La Institución, dentro de los procesos de mejora y modernización de sus estructuras organizativas, adoptarán las medidas pertinentes para analizar las adecuaciones retributivas, con carácter singular y excepcional, de los niveles mínimos existentes en su organización.

## TÍTULO TERCERO. DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

### Capítulo X. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS.

#### Artículo 94.- Elkarkidetza. Sistema de Pensiones Complementarias

1. La Institución deberá adherirse al Sistema de Pensiones Complementarias de Elkarkidetza, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de los empleados al sistema de pensiones.
2. La Institución adherida al Sistema de Pensiones Complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.
3. En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal funcionario, la Institución no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de personal funcionario de la Institución.
4. La Institución facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

#### Artículo 94 bis.- Cuota de Elkarkidetza.

Las cotizaciones a realizar a partir del 1 de enero de 2008 tanto por parte de los empleados y empleadas como por las instituciones, son las siguientes, en 14 mensualidades:

GRUPO		BASES	CUOTA TITULAR	CUOTA INSTITUCIÓN
Grupo A Ley 30/1984	Subgrupo A1 Ley 7/2007	45.845,33	114,61	114,61
Grupo B Ley 30/1984	Subgrupo A2 Ley 7/2007	37.436,00	93,59	93,59
Grupo C Ley 30/1984	Subgrupo C1 Ley 7/2007	30.711,33	76,78	76,78
Grupo D Ley 30/1984	Subgrupo C2 Ley 7/2007	25.667,67	64,17	64,17
Grupo E Ley 30/1984	Agrupaciones profesionales Ley 7/2007	25.667,67	64,17	64,17

De conformidad con lo estipulado en el artículo 94, la institución destinará la cantidad establecida mediante el presente acuerdo, cuando el empleado público efectivamente abone su parte correspondiente.

### Capítulo XI. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

#### Artículo 95- Jubilación voluntaria por edad

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el personal funcionario de la Institución una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:
  - a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.

- b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.
2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.
  3. A los efectos de este Capítulo se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.
  4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal funcionario que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.
  5. La Comisión Paritaria de Seguimiento estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

#### **Artículo 96- Primas para la jubilación anticipada**

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

<b>Edad</b>	<b>Nº de mensualidades</b>
<u>60 a 61 años</u>	21
<u>61 a 62</u>	17
<u>62 a 63</u>	12
<u>63 a 64</u>	9
<u>64 a 65</u>	6

#### **Artículo 97- Jubilación Forzosa**

1. La jubilación forzosa del personal funcionario se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad.
2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que el funcionario o funcionaria cese en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente se prolongue su permanencia en la misma hasta, como máximo, los setenta años de edad, y siempre que no existan normas específicas de jubilación en función del cuerpo y escala.
3. La previsión prevista en el apartado 1 se establece sin perjuicio de que todo funcionario o funcionaria pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima y siempre que no supere los setenta años de edad.
4. La Institución establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio de los derechos contemplados en los apartados 2 y 3.

#### **Artículo 98.- Seguro de vida e Incapacidad**

1. La Institución mantendrá, a su cargo, para todo el personal funcionario, un seguro de vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta que tendrá una cobertura de 44.000 €. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución.

2. La cobertura por la Incapacidad Total, se hará efectiva siempre y cuando el funcionario o funcionaria cause baja en la Institución.

#### **Artículo 99.- Seguro de responsabilidad civil**

1. La Institución mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal funcionario que por el desempeño de sus funciones para su Institución y en relación con la importancia de las mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.
2. En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil, no podrá superar la cobertura máxima garantizada de 33.000 €. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución.
3. En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Institución para colectivos concretos o a personas determinadas, coberturas mayores ya existentes que la establecida en el párrafo anterior, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuible del costo de las citadas mayores coberturas.

#### **Artículo 100.- Préstamos de consumo**

1. El personal funcionario, con antigüedad mínima de un año, podrá percibir las cantidades de 1.803,04 €, 3.606,07 €, 5.409,11 €, debiendo reintegrar dichos adelantos en 12, 18 ó 24 mensualidades respectivamente, que serán concedidas a criterio de la Institución y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.
2. Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:
  - a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho del solicitante.
  - b) Divorcio, separación o nulidad de matrimonio del solicitante.
  - c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
  - d) Nacimiento de hijos, adopción y acogimiento.
  - e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
  - f) Adquisición de vivienda habitual.
  - g) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
  - h) Realización de obras necesarias o 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 de cocina y baño.
  - k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.
  - l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.
3. Al igual que el resto de retribuciones en especie, la concesión de los préstamos por parte de la Institución se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

**Artículo 101.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

El titular del centro garantizará, la reposición o, en su caso, la reparación de los instrumentos propiedad de los profesores, como consecuencia de los daños que hubieran sufrido en razón a su traslado o utilización en las actividades docentes en el centro musical.

## **TÍTULO CUARTO. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA**

### **Capítulo XII. SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **Artículo 102.- Sistemas de selección**

1. El ingreso en la Administración se realizará mediante convocatoria pública, a través de los sistemas de concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. No se podrá efectuar ninguna convocatoria de pruebas selectivas de acceso sin la aprobación y publicación previas de la Oferta de Empleo Público.
3. La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público se negociará con la representación sindical.
4. Los órganos de selección serán colegiados y su composición se realizará de conformidad con la legalidad vigente.

#### **Artículo 103.- El acceso de personas con discapacidad**

1. La Institución promoverá las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la Función Pública de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes.
2. Se realizará una reserva no inferior a un 5% de las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público a personas con discapacidad que tengan reconocida dicha condición legal.
3. A tal fin y para garantizar el desarrollo de las pruebas selectivas a personas con discapacidad se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios que sean necesarias.

### **Capítulo XIII. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL**

#### **Artículo 104.- Formación**

1. Las Instituciones Locales, deberán realizar una evaluación de las necesidades formativas de sus empleados públicos y elaborarán de acuerdo con estas necesidades sus respectivos planes de formación.

A fin de contribuir al buen funcionamiento de la oferta formativa, para la evaluación de necesidades y la elaboración de dichos planes se hará de forma negociada con los representantes sindicales a fin de que contribuyan con sus aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa

2. Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de modernización, eficacia y mejora de la productividad de los empleados públicos y de la institución en su conjunto, así como con el objetivo de desarrollo personal y de la carrera profesional, EUDEL creará una Comisión técnica en materia de Formación en la que los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo puedan contribuir con sus aportaciones a cubrir aquellas carencias formativas de las que puedan tener conocimiento. Igualmente y dentro del seno de esta Comisión, EUDEL informará a los referidos Sindicatos de las acciones formativas que plantea con carácter anual, para que éstos puedan contribuir con sus distintas aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa.

### **Artículo 105.- La promoción interna y su acceso**

1. El personal funcionario podrá acceder, mediante promoción interna a Escalas del grupo inmediatamente superior al que se pertenezca; o del mismo Grupo, tanto en la misma como diferente Escala.
2. La Institución facilitará la promoción de sus funcionarios determinando, de acuerdo con las características de cada plaza, el número de ellas reservadas para la promoción interna en cada convocatoria, que será de un mínimo de un 33% siempre que sea posible.
3. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la Escala de procedencia, haber completado dos años de servicio activo, así como poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso a la escala a la que aspire a ingresar, con las salvedades que la ley establece.
4. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la Escala de que se trate.
5. No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la Escala de procedencia.
6. Las vacantes reservadas a promoción interna que resultaran desiertas se sumarán a las ofertadas en turno libre.
7. La adscripción a las vacantes existentes del personal funcionario que acceda por el sistema de promoción interna a otra Escala se efectuará conforme a las preferencias que aquellos manifiesten, según el orden con el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura en las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, para la elección de destinos gozarán de preferencia sobre aquellos aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

### **Artículo 106.- Impulso a la promoción profesional**

1. La Institución facilitará la promoción profesional de sus funcionarios de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo.
2. El impulso de la promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

## **Capítulo XIV. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **Artículo 107.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo**

1. Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario serán los siguientes:
  - a) El concurso.
  - b) La libre designación.
  - c) La comisión de servicios.
  - d) La reasignación de efectivos.
  - e) La redistribución de efectivos.
  - f) La movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.

- g) La adscripción provisional.
- 2. Dichos sistema de provisión de puestos de trabajo se llevarán a cabo de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

**Artículo 108.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

- 1. Las convocatorias contendrán necesariamente:
  - a) Denominación, localización, complemento de destino y complemento específico del puesto.
  - b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo.
  - c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y en su caso, la última que se produzca.
- 2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal designado por la representación sindical.
- 3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

**Artículo 109.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el Boletín Oficial correspondiente.

**Artículo 110.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

- 1. Los empleados públicos que obtengan un puesto mediante concurso, no podrán tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes.
- 2. Dicho límite temporal no será de aplicación cuando, con anterioridad a su vencimiento, el funcionario hubiera perdido la adscripción al puesto obtenido en virtud de lo dispuesto en el apartado 3 y 4.a del artículo 50 de la Ley de Función Pública Vasca.

## **TÍTULO QUINTO. DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Capítulo XV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 111.- Seguridad y salud laboral**

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, la Institución realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer de la Institución y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos de la Institución.

#### **Artículo 112.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales**

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Institución, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en la Institución.
3. El Plan de Prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, en los siguientes términos:
  - a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados públicos que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
  - b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y la Institución realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

#### **Artículo 113.- Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de la Institución en materia de prevención de riesgos.
2. Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud cuando la Institución cuente con 50 o más empleados públicos.
3. Cuando la Institución cuente con menos de 50 empleados públicos el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.
4. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los Delegados de Prevención de la Institución, de una parte, y por los representantes de la Institución en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
5. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Institución que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar empleados

que cuenten con especial cualificación o información respecto cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos a la Institución siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.

6. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
7. El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato.

#### **Artículo 114.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
  - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Institución. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
  - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Institución la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
  - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
  - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
  - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
  - e) Paralizar la actividad de los trabajadores afectados de riesgo inmediato de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

#### **Artículo 115.- Delegados de Prevención**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención por parte del personal funcionario serán designados por los miembros de la Junta de Personal, de acuerdo a la siguiente escala:

Número de Empleados Públicos	Número de Delegados de Prevención
De 1 a 30 :	El delegado de prevención será el Delegado de Personal.
De 31 a 49:	1 Delegado de Prevención
De 50 a 100:	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500:	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1.000:	4 Delegados de Prevención
De 1.001 a 2.000:	5 Delegados de Prevención
De 2.001 a 3.000:	6 Delegados de Prevención
De 3.001 a 4.000:	7 Delegados de Prevención
De 4.000 en adelante:	8 Delegados de Prevención

3. Los delegados de prevención no electos tendrán un crédito de 20 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.
4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Institución en materia de prevención de riesgos.
5. La Institución deberá proporcionar a los Delegados 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; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de la Institución.

#### **Artículo 116.-Competencias y facultades de los Delegados de Prevención**

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:
  - a) Colaborar con la Institución en la mejora de la acción preventiva.
  - b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.
  - c) Ser consultados por la Institución, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.
  - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Son facultades de los Delegados de Prevención:
  - a) Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en la Institución para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado público, y del acceso a la información médica de carácter personal.

- c) Ser informados por la Institución sobre los daños producidos en la salud de los empleados públicos una vez que ésta 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.
- d) Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la Institución informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la Institución.
- e) 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 empleados públicos, de manera que no se altere el servicio.
- f) Recabar de la Institución la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la Institución, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los empleados públicos la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

#### **Artículo 117.- Equipos de trabajo y medios de protección**

- 1. La Institución adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados al utilizarlos.
- 2. La Institución deberá proporcionar a los empleados públicos equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.
- 3. El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por la Institución; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario-

#### **Artículo 118.- Vigilancia de la salud**

- 1. Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:
  - a) El análisis de las condiciones de trabajo identificados en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de los empleados con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.
  - b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados públicos que lo están desempeñando.
  - c) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.
- 2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:
  - a) Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de la Institución.

- b) Reconocimiento médico periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los Protocolos específicos, siempre y cuando el empleado o empleada público preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; como mínimo cada empleado público tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.
3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

### **Artículo 119.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas**

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal funcionario tendrán la catalogación de tóxicas, penosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados públicos.

### **Artículo 120. Actividades penosas**

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

### **Artículo 121. Actividades tóxicas**

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

### **Artículo 122. Actividades Peligrosas**

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

### **Artículo 123. Implantación de medidas de Seguridad**

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

### **Artículo 124. Resolución de Desacuerdos**

Si no existiera acuerdo entre la Institución y la representación de los empleados públicos en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán

informe al respecto que será remitido a la Comisión Paritaria de Seguimiento, que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 125. Revisión de las catalogaciones**

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente pensosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales concepciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas

#### **Artículo 126.- Protección a la maternidad**

1. La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
2. Si los resultados de la Evaluación de Riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la Institución adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.
3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.
4. El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada.

### **Capítulo XVI. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### **Sección 1ª: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

#### **Artículo 127.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.**

1. Las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.
2. Las instituciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.
3. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en pequeñas instituciones se establecerán medidas de fomento y el apoyo técnico necesario.

4. Mediante el apoyo técnico necesario y a través de la red BERDINSAREA o similares, se impulsará la aprobación y aplicación de planes de igualdad en todas aquellas instituciones que por su dimensión no cuenten con recursos para ello.
5. Las Instituciones en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán:
  - a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
  - b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
  - c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
  - d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
  - e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
  - g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

## **Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO**

### **Artículo 128.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral**

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta Institución manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados públicos, en general acoso laboral.
2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.
3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por “acoso sexual” la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por “acoso moral” todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

### **Artículo 128 bis.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**

1. Las instituciones deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los

trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información al órgano competente de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
3. A fin de evitar este tipo de conductas, las instituciones incorporarán en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a los empleados públicos para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos adecuados para afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

#### **Artículo 129.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral**

1. El deseo de esta Institución es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.
2. En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:
  - a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.
  - b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
  - c) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
  - d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.
  - e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.
  - f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.
3. En los casos en que la Institución por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.
4. Sin perjuicio del presente Procedimiento, con el objeto de redactar un modelo de Protocolo Marco de Actuación en los casos de Acoso que desarrolle el actual y pueda servir de referencia a las distintas instituciones, se creará una comisión técnica específica en el seno de la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, que deberá presentar su trabajo a dicho órgano en un plazo no superior a 6 meses desde su constitución.

#### **Artículo 130.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral**

En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

- a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
- b) Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

### **Artículo 131.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género**

- 1.- Esta Institución facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados públicos víctimas de la violencia de género.
- 2.- Los empleados públicos víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:
  - a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario o otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.
  - e) Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- f) En los casos en los que las empleadas públicas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, 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 salud, según proceda.

### **Artículo 132.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos**

5. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

6. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

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

### **Capítulo XVII. DE LA LIBERTAD SINDICAL**

#### **Artículo 133.- Derecho a la libre sindicación**

1. El personal funcionario tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.
2. Las Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Administración Pública, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia.

#### **Artículo 134.- Protección sindical**

1. La Institución dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:
  - a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
  - b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o trabajadora, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.
  - c) Supeditar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

#### **Artículo 135.-Cautelas a la protección sindical**

Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercitarán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

### **Capítulo XVIII - DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO.**

#### **Sección Primera . CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL**

#### **Artículo 136.-Configuración de la Acción Sindical**

1. Los empleados públicos locales dentro o fuera de su servicio en la Institución respectiva, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos establecidos y con absoluto respeto a la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.
2. A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en las Instituciones, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas Instituciones, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ellas correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en las Instituciones, el que conforman las correspondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas a nivel de Institución.

## **Sección Segunda. SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.**

### **Artículo 137.- Constitución de las Secciones Sindicales**

1. El personal afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales.
2. Adicionalmente a lo establecido en la sección primera de este Capítulo para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Acuerdo a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades respectivas, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Sector de la Administración Local, o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad respectiva, calculado a tenor de la siguiente escala:

Número de trabajadores al servicio de la Entidad	Porcentaje mínimo de afiliación a la sección sindical
Menos de 6	75%
De 6 a 30	50%
De 31 a 100	20%
Más de 101	15%

### **Artículo 138- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales**

Las secciones sindicales a que se refiere el artículo anterior tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

- a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.
- b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
- c) La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.
- d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
- e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Institución y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este acuerdo.
- f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

- g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.
- h) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloneros, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.
- i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.
- j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales); en cualquier caso se proporcionará este Local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados públicos de la Institución supere los 500.
- k) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la Institución durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la Institución; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente acuerdo.
- l) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.
- m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.
- n) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra m) anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XX (de Derecho de Participación) del presente título.
- o) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.
- p) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

### **Sección Tercera. AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

#### **Artículo 139.-Afiliados de las Secciones Sindicales**

1. Se consideran afiliados de las correspondientes Secciones Sindicales, aquellos de entre el personal al servicio de la Institución que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.
2. La Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, establecerá el

sistema de acreditación del número de afiliados a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:

- a) Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- b) Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.
- c) Identificación precisa del responsable que certifica los datos.
- d) Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: certificaciones de entidades financieras, actas notariales, etc.

#### **Artículo 140.-Derechos de los Afiliados / as**

Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la respectiva Entidad Local tendrán derecho a:

- a) Ser protegidos por la Institución frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.
- b) Quedar liberado por acuerdo de su Organización Sindical para el ejercicio de las funciones Sindicales en el marco de este Acuerdo.
- c) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad respectiva, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.
- d) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la Institución respectiva y en los términos provistos en el presente Acuerdo.
- e) Disponer para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales previstas en el Art. 137.2
- f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.
- g) Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y a la Mesa Negociadora del Protocolo - Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

#### **Sección Cuarta. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

##### **Artículo 141.- Comité de la Sección Sindical**

En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 137.2 de este Acuerdo, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la Central Sindical a que pertenezca.

#### **Artículo 142.- Variación de la constitución o composición de la sección sindical**

La Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la Institución deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

#### **Artículo 143.-Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical**

Corresponde al Comité de la Sección Sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a ésta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### **Artículo 144.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical**

Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los dos años siguientes.
- b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

<b>Nº de empleados / as al servicio de la Institución</b>	<b>% Mínimo de afiliación a la Sección Sindical</b>	<b>Nº de miembros del Comité de la S.S con derecho a horas sindicales</b>	<b>Nº de horas sindicales por cada miembro con derecho a ellas</b>
Menos de 6	%75	1	5
De 6 a 30	%50	2	5
De 31 a 100	%20	3	10
De 101 a 250	%15	4	15
De 251 en adelante	%10	5	20

Cuando la Institución cuente con más de 30 empleados a su servicio, a la sección sindical que cuente con un número de afiliados superior al porcentaje mínimo de la escala anterior, por cada número de afiliados igual a dicho porcentaje mínimo, le corresponderá otro miembro del Comité de Sección con derecho a horas sindicales.

- c) Poder asistir con voz y previa aceptación de los órganos de representación electos, a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales.
- d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al máximo responsable de la Institución.
- e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.
- f) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

## **Sección quinta. DELEGADOS SINDICALES.**

### **Artículo 145.- Designación de Delegados sindicales**

En las Secciones sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 137.2, se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.

### **Artículo 146.- Funciones y derechos de los Delegados sindicales**

Los delegados Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 137.2, tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal de la Institución:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Institución ponga a disposición de los órganos de representación del personal de la Institución, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) A asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de la Institución en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la Institución previamente a la adopción de medidas carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.
- e) Autenticar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tablones de anuncios.
- f) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical, así como del conjunto de los afiliados.
- g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.
- h) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del órgano de representación electo.

### **Artículo 147. Liberación por acumulación de horas sindicales**

1. La liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Instituciones de más de 125 empleados de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona; en el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma Institución, es necesario acumular 1.592 horas.
2. Para ello será necesario:
  - a) Informar a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación de las horas que pretende acumular cada Delegado o miembro de la Central sindical correspondiente.
  - b) En el caso de liberaciones interinstitucionales la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, previa audiencia de las instituciones implicadas por un plazo de quince días, llevará a cabo el registro y control de los empleados públicos que se acogen a este derecho.

3. A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Institución en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:
  - a) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, Comité de empresa, Delegados de Personal, Comité de Sección o Delegados Sindicales de las Entidades y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.
  - b) Certificado expedido por la organización Sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, delegados de Personal, Delegados Sindicales o Miembros del Comité de Sección Sindical dispuestos a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.
4. Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.
5. El empleado público que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, continuará en la situación administrativa de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

## **Capítulo XIX. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

### **Sección Primera. NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.**

#### **Artículo 148.- Ejercicio de la representación colectiva**

La representación colectiva del personal funcionario de la Institución se ejercerá por los órganos de representación electos, Juntas de personal o delegados de personal.

### **Sección Segunda. GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS.**

#### **Artículo 149.- Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación**

Los miembros de los órganos de representación electos, ya sean Delegados de Personal o miembros de Juntas de Personal, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
- b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.
- c) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la Institución, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tabloneros será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.
- d) No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.
- e) Ser informados de las sanciones muy graves.

- f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
- g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los Servicios Públicos.
- h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.
- i) Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:
1. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  2. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
  3. Cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.
- j) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
- |                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| Hasta 100 puestos de trabajo    | 30 horas/mes |
| De 101 a 250 puestos de trabajo | 35 horas/mes |
| De 251 puestos de trabajo       | 40 horas/mes |
- k) Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente, o Secretario, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:

Entidades de hasta 100 puestos de trabajo	5 horas
Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo	7 horas
Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo	9 horas
Entidades de 501 a 750 puestos de trabajo	12 horas
Entidades de 751 en adelante	15 horas

- l) En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia en las sesiones de Comisiones Informativas de órganos de la Entidad, o a reuniones por esta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Institución.
- m) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

### **Artículo 150. Capacidad**

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros.

### **Artículo 151. Competencias**

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.

- b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.
- c) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.
- d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XX (de Derecho de Participación) del presente título.

## **Capítulo XX. DERECHO DE PARTICIPACIÓN**

### **Artículo 152.- Derecho de participación**

Los empleados públicos a través de las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos en su caso, tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

### **Artículo 153.- Interlocución**

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, la Institución designará su interlocutor con el personal.

### **Artículo 154.- Representación**

La representación del personal funcionario la ostentará los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten representatividad en la Institución de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo

### **Artículo 155.- Reunión**

Las reuniones que los representantes de la Institución celebren con los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con la periodicidad que acuerden las partes.

### **Artículo 156.- Orden del día**

1. Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos.
2. Asimismo, serán notificados formalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.
3. Las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas que a su juicio requieran un más detenido examen y/o

emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

4. Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días, salvo en los casos en que la participación se de en la comisión informativa.

#### **Artículo 157.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación**

1. En caso de que exista disconformidad de las Organizaciones Sindicales con el criterio de los representantes de la Entidad, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación en los términos previstos en este acuerdo.
2. Los representantes del personal funcionario podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los representantes de la Institución, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

### **Capítulo XXI. DERECHO DE REUNIÓN**

#### **Artículo 158.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo**

1. El personal funcionario podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.
2. El personal de una Institución, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.
3. Los empleados miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Nº de trabajadores de la Entidad	Nº de horas anuales
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11
Más de 250	14

#### **Artículo 159.- Legitimidad convocatoria de reunión**

1. Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los correspondientes Delegados sindicales.
2. Están legitimados para convocar reuniones del personal de la Institución en su conjunto:
  - a) Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados sindicales.
  - b) Los órganos de representación electos.
  - c) Cualesquiera empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

#### **Artículo 160.- Reuniones dentro de la jornada laboral**

1. Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.
  - b) Señalar hora y lugar de celebraciones.
  - c) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
  - d) El orden del día.
  - e) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Presidente de la Institución no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.
2. Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

#### **Artículo 161.- Reuniones fuera de la jornada laboral**

No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

### **Capítulo XXIII. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Artículo 162.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo**

El personal funcionario tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Acuerdo.

## **TÍTULO SÉPTIMO. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN.**

### **Artículo 163.- Cuestiones Generales**

1. La Institución garantizará la utilización de las lenguas oficiales de las Administraciones Públicas Vascas tanto en sus relaciones internas como externas.
2. A estos efectos la Institución se compromete a favorecer el conocimiento y uso del Euskara por parte de los empleados de la misma, de acuerdo con el perfil lingüístico que cada puesto de trabajo tenga asignado.

### **Artículo 164.- Planes de Euskaldunización**

1. Anualmente el órgano de gobierno de la Institución, dentro de su Plan de Formación Lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes deberán participar; a tales efectos aquellas entidades en que aún no se haya aprobado Plan de Formación Lingüística procederá a su aprobación previa negociación con la representación de personal durante el primer semestre del año 2006.
2. Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.
3. Los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.
4. Estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación al puesto de trabajo del que son titulares:
  - a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada Período de Planificación previa conformidad del interesado.
  - b) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y convalidaciones que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al certificado de escolaridad.
  - c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskara mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüístico de adultos.
  - d) Aquellas personas en las que concurra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
  - e) En el caso de que el Plan previese actividades distintas de las del apartado anterior, los criterios de prioridad para acudir a las mismas serán los siguientes:
    1. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.
    2. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.
    3. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

- f) En el supuesto en que el empleado haya acreditado el perfil lingüístico inferior al asignado al puesto de trabajo, se establecerá un plan de formación individualizado de conformidad con el empleado afectado, de manera que éste pueda alcanzar en el menor tiempo posible el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo.
- g) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento de la Responsable de Recursos Humanos.

#### **Artículo 165.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral**

En el caso de la realización voluntaria de cursos de Euskara fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

#### **Artículo 166.- Euskaldunización del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

Aquellos profesores que, como consecuencia del plan de euskaldunización de la administración titular del centro musical, deban realizar algún curso para adquirir los conocimientos de euskara propios del perfil lingüístico del puesto que desempeñen, tendrán derecho a ser relevados en su horario lectivo, por un tiempo equivalente al 50% del empleado en tales cursos de euskaldunización.

#### **Artículo 167.- Norma Supletoria**

En lo no dispuesto en este Título se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística y con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

## **TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO**

### **Capítulo XXIV. ESTABILIDAD LABORAL**

#### **Artículo 168.- Limitación de la interinidad**

1. Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los ciudadanos la Institución recurrirá al nombramiento de personal interino con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible, y de acuerdo con la legislación vigente.
2. El número de funcionarios interinos vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se establece el compromiso de que en el plazo de 3 años a partir de la firma del presente Acuerdo se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar dicho porcentaje máximo.
3. No obstante, para el caso de Instituciones con menos de 65 funcionarios en que la aplicación de este porcentaje máximo plantee problemas de aplicación práctica se enviará una propuesta de análisis del caso a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación para que ésta elabore una propuesta más acorde a sus necesidades; en caso de no acuerdo la referencia de trabajo estará en la línea del criterio general.
4. Anualmente la Institución hará público un informe sobre la temporalidad existente en el empleo público, sus características, por ámbitos específicos, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

#### **Artículo 169.- Oferta de empleo público**

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingresos serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal..
2. Ello comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos..
3. La Institución convocará oferta de empleo público anual y llevará a cabo toda la tramitación de la misma en el plazo de un año.
4. Los nombramientos de carácter temporal que se realicen para cubrir sustituciones se realizarán mediante convocatoria pública de selección de funcionario interino o mediante bolsas de trabajo, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y con publicidad suficiente.

### **Capítulo XXV. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

#### **Artículo 170.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos**

1. La Institución se compromete a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.
2. En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos que se realicen por la Institución se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las empresas subcontratistas.

3. Asimismo la Institución pondrá en marcha las siguientes conclusiones:

a) Genéricamente:

- 1) Limitar las contrataciones externas de los servicios propios.
- 2) Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respeto a las subcontratistas.
- 3) Velar por el cumplimiento de la normativa legal.
- 4) Garantizar los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores de las contrata y subcontratas, así como las retribuciones establecidas en los convenios del sector.
- 5) Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas, entre otras, al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la subrogación del personal por parte de las empresas contratistas.

b) Específicamente:

- 1) Las Instituciones locales procederán a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.
- 2) Limitar la subcontratación de personal por parte de las sociedades públicas municipales, evitando al mismo tiempo que dicho personal, con carácter periódico y estable pueda desarrollar su labor en los locales y dependencias de las instituciones de referencia.
- 3) No se destinará personal de las sociedades públicas municipales para la realización de tareas habituales de los entes municipales de referencia de las mismas.
- 4) A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

#### **Artículo 171.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias**

1. En las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las empresas adjudicatarias, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector, la subrogación de los trabajadores y las trabajadoras existentes al momento de cada adjudicación; para ello se incorporará la cláusula de subrogación en los pliegos de condiciones de los nuevos expedientes que se tramiten, condicionado al cumplimiento de requisitos de transparencia y buena fe.
2. En todo caso, las previsiones de este artículo serán de aplicación solamente bajo los siguientes supuestos:
  - a) La subrogación afectará únicamente al personal que posea un contrato laboral y haya trabajado en el marco de la institución contratante al menos durante los últimos 6 meses, incluyendo las sustituciones hasta su propia finalización.
  - b) En ningún caso afectará la subrogación a los propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa contratista cesante, ni a los familiares hasta el segundo grado inclusive de dichos propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa cesante.

En caso de discrepancia la interpretación de este apartado se solventará en la Comisión de Seguimiento de cada Institución. Si persistiera la discrepancia ésta se elevará a la Comisión Paritaria.

### **Artículo 172.- Informe anual sobre contratación externa.**

Anualmente cada Institución elaborará un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones del Convenio Sectorial Udalhitz 2008-2010 por parte de todas las empresas contratadas para la prestación regular de servicios en la Institución; en dicho informe constarán los siguientes datos:

1. Objeto de la contratación y fecha de alta en el servicio y baja si la hubiere.
2. Número estimativo de trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa para la realización del servicio.
3. Convenio de aplicación a los trabajadores.
4. Información sobre salud laboral y en especial la situación del mapa de riesgos laborales en la empresa contratada por la institución.
5. El acceso a esta información se ajustará a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

A fin de garantizar la transparencia exigible, cuando expresamente le sea solicitado por la representación legal de los trabajadores y juntas de personal de cada institución, la institución facilitará una copia del informe referido en el párrafo anterior.

Si alguna institución se negara sin causa justificada a entregar la información sobre las contrataciones externas en tiempo y forma se informará por parte de la representación legal de los trabajadores y juntas de personal a la Comisión Paritaria de Seguimiento y será también enviado a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación que se establecerá en el Acuerdo Udalhitz 2008-2010, para su conocimiento, debate, y en su caso, el informe correspondiente, reservando las acciones que en derecho le correspondan, en caso de estar en disconformidad con el informe o la falta del mismo, transcurrido un mes desde su petición por el sindicato, representación sindical o Juntas de Personal en la Institución correspondiente.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Se incorpora como Acuerdo al presente UDALHITZ 2008-2010 como Anexo nº 3 la Propuesta de 7 de julio de 2008 de la mesa de policía local que analiza las repercusiones económicas derivadas del cambio de grupo de clasificación de la Policía Local recogida en la Ley 2/2008 de 3ª modificación de la Ley de Policía Vasca

## **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLÁUSULA DEROGATORIA**

Quedan derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o contradigan los acuerdos aquí adoptados.

## **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. PUBLICACIÓN**

EUDEL publicará el presente Acuerdo en el Boletín Oficial del País Vasco. Los Acuerdos de Adhesión al mismo, adoptados por los órganos competentes de las instituciones locales, se publicarán en el Boletín Oficial correspondiente a su territorio histórico.

## ANEXO 1

De acuerdo con el Capítulo VI, de Adecuación al Sistema Retributivo contemplado en el Presente Acuerdo, del Título II, del Régimen de Retribuciones, en aplicación de la normativa vigente en materia de Función Pública y como resultado de la adaptación a la legalidad vigente de los niveles retributivos del extinguido ARCEPAFE, se incorpora como Anexo a este Acuerdo, a meros efectos orientativos, la siguiente tabla:

Ordainketa maila/ Nivel retributivo	2008ko Urteko ordainketa / Retribución anual 2008
30	58.763,87 €
29	57.123,71 €
28	55.483,16 €
27	53.842,61 €
26	52.203,23 €
25	50.562,01 €
24	48.921,59 €
23	47.280,79 €
22	45.641,28 €
21	44.000,20 €
20	42.360,18 €
19	40.719,62 €
18	39.079,33 €
17	37.438,65 €
16	35.798,23 €
15	34.157,81 €
14	32.517,38 €
13	30.877,09 €
12	29.453,38 €
11	28.029,93 €
10	26.606,34 €
9	25.182,88 €
8	23.858,31 €
7	22.534,01 €
6	21.228,91 €
5	19.923,80 €

## ANEXO 2

De acuerdo con el artículo 85.2 se incorpora como Anexo a este Acuerdo, a meros efectos orientativos, la siguiente tabla:

AÑO 2008-IMPORTE MENSUAL				
Ley 30/84	Ley 7/2007	Trienio	CPT-Antigüedad	Suma
Grupo A	Subgrupo A1	43,63 €	13,85 €	57,48 €
Grupo B	Subgrupo A2	34,92 €	11,61 €	46,53 €
Grupo C	Subgrupo C1	26,22 €	15,51 €	41,73 €
Grupo D	Subgrupo C2	17,52 €	15,99 €	33,51 €
Grupo E	Agrup.profesionales	13,15 €	16,42 €	29,57 €

En su caso, estas cuantías podrían ser de aplicación para supuestos contemplados en el Art. 8.

### **ANEXO 3**

#### **ACUERDO SOBRE POLICIA LOCAL**

I.- El pasado día 13 de junio de 2008 fue publicada la *Ley 2/2008, de 28 de mayo, de tercera modificación de la Ley de Policía Vasca*.

II.- La disposición adicional primera de la mencionada Ley, dispone la invariabilidad del cómputo anual de las retribuciones totales, al indicar que la aplicación de lo previsto en dicha Ley 2/2008 no podrá suponer incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo los integrantes de la escala básica de los cuerpos de policía del País Vasco.

III.- Sin perjuicio de lo anterior, tanto la enmienda remitida por EUDEL al Parlamento durante el trámite de aprobación de la Ley, como las propias intervenciones de los grupos parlamentarios que aprobaron la Ley 2/2008 se remitían al marco de la negociación colectiva como vía para debatir los efectos económicos de la reclasificación.

En virtud de cuanto anteceden, las partes firmantes **MANIFIESTAN** lo siguiente:

Ambas partes tienen conocimiento de la reivindicación del colectivo de los Cuerpos de Policía dependientes de la Administración Local sobre los efectos económicos derivados de la reclasificación reconocida por la Ley 2/2008 de 3ª modificación de la Ley de Policía Vasca, publicada el día 13 de junio de 2008.

Ambas partes son conscientes y reconocen la especial importancia de la labor que desarrollan los agentes de policía local para el buen funcionamiento de nuestros pueblos y municipios. Igualmente consideran que el perfil profesional del agente de policía local es muy similar al del agente de la Ertzaintza, requiriéndose para ambos puestos habilidades y aptitudes comunes, siendo precisas las mismas competencias personales para el óptimo desempeño del puesto, tal y como los informes realizados sobre el perfil profesional del agente de policía local han evidenciado en las diferentes Comisiones que se han venido desarrollando sobre la materia.

En este sentido, debe destacarse la importancia que el cambio de clasificación reconocido por la Ley conlleva para el cuerpo, al pretender una mayor profesionalización del Cuerpo para hacer frente a los nuevos retos y tareas a las que debe enfrentarse la Policía Local en los tiempos actuales y que en lógica consecuencia debe conllevar una adecuación retributiva acorde con las nuevas funciones.

Precisamente por ello, y tal y como expresamente alude la Ley 2/2008, la reclasificación va a permitir una más racional gestión de los recursos humanos que conforman el Cuerpo de Policía Local para lograr una mayor eficiencia y eficacia, nuevos retos para los que la formación del colectivo debe ser un importante aliado.

En virtud de cuanto antecede, rubrican y aceptan los siguientes

#### **ACUERDOS**

##### PRIMERO.-

Con efectos desde el 1 de julio de 2008, para los miembros de la policía local a quienes resulte de aplicación la reclasificación contemplada en la Ley 2/2008 se producirán los siguientes incrementos anuales sobre las cuantías que vienen percibiendo:

- ✓ 2008: 700 euros anuales

- ✓ 2009: +800 euros, totalizando 1.500 euros anuales
- ✓ 2010: Adecuación definitiva al Salario Base 2010 correspondiente al grupo C-1)

Estos incrementos se aplicarán con independencia de las subidas retributivas que se acuerden con carácter general para el conjunto de empleados públicos de las Administraciones Locales

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 2/2008 el incremento de las retribuciones básicas que dicho cambio comporta se absorberá en el concepto que corresponda de las retribuciones complementarias, de conformidad con la estructura retributiva de cada Ayuntamiento.

#### SEGUNDO.-

Los incrementos retributivos indicados en el artículo anterior, no serán de aplicación en aquellos supuestos que fruto de acuerdos o convenios específicos con determinados ayuntamientos o entidades locales ya hayan acordado incrementos retributivos por idéntico o similar concepto.

#### TERCERO.-

Los trienios completados en la Escala Básica a partir del 14 de junio de 2008 se considerarán perfeccionados en el Grupo C, subgrupo C1 de clasificación de los funcionarios de las Administraciones públicas vascas.

Los trienios perfeccionados en la Escala Básica con anterioridad a dicha fecha no se verán modificados, permaneciendo en su valoración correspondiente al Grupo anterior de clasificación.

#### CUARTO.-

Durante la vigencia del presente Acuerdo y como posible consecuencia de la aplicación de la Ley 2/2008 a los factores de valoración afectados por el grupo de clasificación, la valoración de los puestos de trabajo de la Escala Básica de la Policía Local no será revisada específicamente, salvo que dicha revisión se enmarque en un proceso global de valoración de todos los puestos de la Institución.

#### QUINTO.-

Los titulares de los puestos de trabajo de la Escala Básica de la Policía Local reclasificados, estarán obligados a participar activamente en los cursos de formación que se habiliten para cumplir lo señalado en el párrafo final de la exposición de motivos de la Ley 2/2008, es decir, una mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones que les atribuye el ordenamiento jurídico.

La inasistencia o falta de participación de los funcionarios afectados a las acciones formativas que se organicen, bien directamente por la Institución o a través de la Academia de Policía del País Vasco, el Instituto Vasco de Administración Pública o EUDEL durante la vigencia del presente Acuerdo, podrán dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria que en derecho corresponda.

Bilbao, 7 de julio de 2008

Por Representación de EUDEL

Por Representación Sindical

ELA-STV

CCOO

UGT

# **UDALHITZ**

**ACUERDO REGULADOR  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL LABORAL  
DE LAS INSTITUCIONES LOCALES VASCAS**

**22 de SEPTIEMBRE de 2008**

## **UDALHITZ.**

### **ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL**

#### **TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Objeto**

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral de esta Institución, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la misma.

##### **Artículo 2.- Partes concertantes**

Las partes que concertan el presente Acuerdo son los representantes del personal laboral, como parte empleada, y los representantes de la Institución, como parte empleadora.

##### **Artículo 3.- Ámbito Personal**

1. El presente Acuerdo será de aplicación al personal laboral de la Institución, que se halle incluido en la siguiente relación:
  - a) Los que ocupen plazas como personal laboral fijo en las plantilla de personal.
  - b) Los contratados temporalmente en régimen de derecho laboral a excepción de lo dispuesto en la cláusula Adicional Primera.
2. Será también de aplicación, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo y a excepción de lo dispuesto en la cláusula Adicional Primera, a:
  - a) Los contratados en prácticas y para la formación.
  - b) Los contratados al amparo de convenios suscritos con otras Entidades que financien en un todo o en parte las contrataciones.
3. El presente Acuerdo será de aplicación para el personal laboral de los Euskaltegis municipales y de los Conservatorios y Escuelas de Música municipales con las salvedades y especificaciones que en el propio texto se establecen.

##### **Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia**

1. El Presente Acuerdo tendrá vigencia desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la Institución y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2010; excepto las disposiciones sobre incrementos retributivos contemplados en el artículo 92 (de Incrementos Retributivos) de este Acuerdo que serán de aplicación desde el 1 de enero de 2008.
2. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año. Ambas partes se emplazan a iniciar en el mes de octubre de 2010 las negociaciones para la revisión del Acuerdo y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe negocial, garantizando el normal funcionamiento de los entes locales..
3. En el caso de que se efectúe denuncia, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de octubre de 2010, o durante el mes de octubre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas; dicha denuncia se elevará también por ambas partes a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y de Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.

4. Hasta que no se llegue a un nuevo Acuerdo el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.
5. En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación deberán iniciarse las negociaciones del nuevo Acuerdo.

#### **Artículo 5.- Vinculación**

El presente Acuerdo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad; por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

#### **Artículo 6.- Interpretación y Vigilancia. Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (C.I.V.E.)**

1. Con el fin de examinar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (C.I.V.E.) que iniciará su actuación una vez se haya producido la entrada en vigor del presente Acuerdo.
2. Podrán formar parte de la citada Comisión un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo y representados en la Institución, con voto ponderado en función de su representación, y el mismo número de representantes de la Institución.
3. Si una vez debatida cualquier cuestión de interpretación que se le someta no hubiera acuerdo mayoritario de cada una de las partes de la C.I.V.E. se remitirá acta con la cuestión y las opiniones formuladas por las distintas representaciones a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, la cual emitirá resolución vinculante sobre el asunto que será notificada a la C.I.V.E., la cual supervisará su correcta ejecución y cumplimiento por las partes.

#### **Artículo 7.- Interpretación normativa**

En el caso de falta de acuerdo mayoritario de cada una de las partes en el seno de la C.I.V.E. sobre la interpretación y/o aplicación de cualquier norma legal o reglamentaria vigente, la C.I.V.E. remitirá acta con la cuestión y las opiniones formuladas por las distintas representaciones a la Comisión Paritaria y de Mediación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, la cual emitirá resolución vinculante sobre el asunto, que será notificada a la C.I.V.E., la cual supervisará su correcta ejecución y cumplimiento por las partes.

#### **Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva.**

Podrán mantenerse en el ámbito de la institución o personas determinadas condiciones que superan el Acuerdo y reconocidas con anterioridad; asimismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Acuerdo se produjera minoración de las retribuciones fijas y periódicas, o bien se produjera discriminación retributiva entre titulares de puestos de trabajo análogos, se tendrá derecho a la percepción de la diferencia, y al carácter no absorbible de dicha diferencia y a su incremento en los porcentajes establecidos en cada caso para las retribuciones generales por las normas legales o convencionales.

#### **Artículo 9.- Aplicación favorable**

Previa consulta a la C.I.V.E., todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados públicos.

#### **Artículo 10.- Procedimiento de resolución de conflictos**

1. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la C.I.V.E., con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.
2. En el caso de falta de acuerdo en el seno de la C.I.V.E. sobre la interpretación y/o aplicación del presente Acuerdo, así como de cualquier norma legal o reglamentaria de aplicación, ambas partes plantearán su discrepancia ante la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación establecida en el Protocolo Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi

#### **Artículo 11.- Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Institución a través de sus órganos de dirección, sin menoscabo del mantenimiento de las consultas y negociación que deba practicarse con la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente y el presente Acuerdo.

## **TÍTULO PRIMERO. DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL LABORAL**

### **Capítulo I. JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artículo 12.-Jornada de trabajo habitual**

1. La jornada laboral habitual del personal laboral de la Institución será la que determina la legislación aplicable.
2. Con los objetivos de promover la conciliación de la vida laboral y de incrementar la adecuación organizativa de los servicios a las demandas ciudadanas, se establece para la jornada laboral habitual una flexibilidad horaria anual con lo que la jornada anual de presencia efectiva será como máximo de 1.592 horas.

#### **Artículo 13.- Jornada de trabajo para el personal docente de Euskaltegis municipales**

1. Se establece una jornada anual de 1.592 horas efectivas máximas, que quedarán repartidas de la siguiente forma:
  - a) 1490 horas de presencia física que se cumplirán de la siguiente forma:
    - b) 1362 horas a impartir clases, preparación de las clases, asistencia a claustros, etc., de las cuales 735 horas serán dedicadas a impartir clases.
    - c) 128 horas de disponibilidad del titular del Centro para actividades extralectivas, reuniones, internados, excursiones, formación del profesorado u otro tipo de actividades que se requieran.
    - d) 102 horas de compensación por la especificidad propia de la enseñanza y de los cuadros horarios del servicio, ya que éste debe adecuarse a las necesidades de la demanda.
2. La jornada anual es aplicable tanto al profesorado como al que además desempeña el puesto de Secretario Académico o de Director/a.
3. El personal no docente se regirá por la misma jornada que el resto de empleados públicos de la Institución.

#### **Artículo 14.- Jornada de trabajo para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

La jornada anual para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales quedará repartida de la siguiente forma:

- a) 1122 horas de presencia física en el centro para el común de los profesores, contemplándose otras horas adicionales para Cargos Directivos y Dirección.
- b) De acuerdo entre el Titular del Centro y los Representantes de los Trabajadores, podrán utilizarse hasta un máximo de 60 horas adicionales en momentos puntuales del curso para exámenes, matriculación, festivales, día de la música, Olentzero, excursiones, etc.
- c) 410 horas de no presencia en el centro, para el mantenimiento de la profesionalidad, atención a todos aquellos deberes inherentes a la función docente y como compensación por la especificidad de los cuadros horarios del servicio.

- d) El personal no docente se registrará por la misma jornada que el resto de empleados públicos de la Institución.

## **Artículo 15.- Jornada de trabajo semanal para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

### 1. Escuelas de Música.

Para las Escuelas de Música, en todos sus niveles, se establece una jornada semanal de 30 horas, de las cuáles 24 ó 25 serán lectivas para las clases de instrumento y 24 para las clases colectivas, siendo el resto complementarias. Se fija, además, un máximo de 18 alumnos para las clases colectivas, a excepción de los grupos corales e instrumentales; por otra parte, en el Nivel II de las Escuelas de Música se impartirán como mínimo 2 cursos de Lenguaje Musical.

### 2. Conservatorios.

Para la enseñanza reglada de Grado Medio, la jornada semanal será también de 30 horas, pero de ellas, 22 serán lectivas y 8 complementarias; en los centros mixtos "Escuela - Conservatorio de Grado Medio", a los Profesores que impartan clases en ambas modalidades, se les aplicará una jornada semanal de 24 ó 25 horas lectivas, según sea el caso, pero se les bonificará con 6 ó 8 minutos lectivos respectivamente por cada hora impartida en la enseñanza reglada de Grado Medio.

### 3. Reducción de las horas lectivas para Cargos Directivos.

El personal docente que ostenta un Cargo Directivo tendrá la siguiente distribución semanal de la jornada:

- a) Director/a: 33 horas de presencia y 8 horas menos lectivas.
- b) Jefe de Departamento ó Responsable de Area: 33 horas de presencia y 2 horas menos lectivas.
- c) Otros Cargos Directivos, tales como Jefe de Estudios, Secretario, Subdirector: 33 horas de presencia, con 4 horas menos lectivas.

## **Artículo 16.- Definición de horas lectivas y complementarias en Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

1. Se entiende por horas lectivas las dedicadas a impartir clases teóricas o prácticas, y para la realización de todo tipo de pruebas: orales, escritas, instrumentales, etc.
2. Se entiende por horas complementarias, las dedicadas a preparación de clases, reuniones de evaluación, programación, tutorías, entrevistas con padres, asistencia a claustros o reuniones de seminario.

## **Artículo 17.- Calendario laboral**

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en la Institución respectiva, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este Capítulo.
2. Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier

disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.

#### **Artículo 18.- Calendario laboral del personal docente de los conservatorios y escuelas municipales de música.**

Al comienzo del año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con los Representantes de los Trabajadores y teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas y las directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. En todo caso, deberá respetar el calendario escolar aprobado por el Consejo de Dirección del centro y constará de 187 días laborables, de los que 175 días serán lectivos, interpretados de acuerdo con la resolución pertinente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco; dicho calendario laboral estará comprendido entre los períodos que van del 1 de Enero al 30 de Junio y desde el 1 de Septiembre al 31 de Diciembre.

#### **Artículo 19.- Calendario laboral del personal docente de las Escuelas Infantiles Municipales**

1. A comienzo de cada año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con la representación sindical.
2. El calendario laboral constará de 215 días lectivos máximos, en tal supuesto los empleados/as afectados por dicho calendario serán compensados con 15 días suplementarios de vacaciones, que serán de libre elección y condicionados a las necesidades del servicio de cada centro.
3. El abanico de días lectivos oscilará entre 200 y 215; todos aquellos que superen la cifra de 200 días lectivos serán compensados en días de vacaciones suplementarias, que serán de libre elección, condicionados, en todo caso, a las necesidades del servicio.
4. En la elaboración de los calendarios constarán los conceptos siguientes:
  - a) Días lectivos.
  - b) Horas de presencia.
  - c) Horas de atención directa.
  - d) Horas complementarias que como mínimo serán del 10% de la jornada anual.
  - e) Horas de formación, mantenimiento de la profesionalidad, y atención de todos aquellos deberes inherentes a la función docente que como mínimo serán del 5% de la jornada anual.

#### **Artículo 20.- Trabajo efectivo**

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

#### **Artículo 21.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible**

1. Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la Institución un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no menoscabe la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.
3. El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.
4. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Institución, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.
5. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

#### **Artículo 22.- Trabajo a turnos**

En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Institución que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación legal de los trabajadores y la Institución.

#### **Artículo 23.- Pausa entre cada jornada**

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

#### **Artículo 24.- Trabajo en período nocturno**

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las seis de la mañana (6:00 h.), aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.
2. Para la retribución de los trabajos en período nocturno se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.

### **Capítulo II. DESCANSOS Y FIESTAS**

#### **Artículo 25.- Descanso semanal**

El personal laboral en activo tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberá regularse por el órgano competente de la Institución otro régimen de descanso laboral, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente, mediante pacto negociado con los correspondientes órganos de representación sindical.

#### **Artículo 26.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos**

1. El descanso correspondiente al personal laboral que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará a otro día de la semana anterior o posterior.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las diez de la noche (22 horas) del día de la víspera y las diez de la noche (22 horas) del día festivo.
3. Para la retribución de los trabajos en período festivo se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.
4. Cuando el trabajo en festivo no constituya hora extra podrá compensar esta percepción con media hora de libranza por hora trabajada o abonarse como gratificación de servicios extraordinarios por circunstancias esporádicas (festividad), salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

#### **Artículo 27.- Incidencia de descansos y fiestas**

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto el régimen de retribuciones del personal laboral en activo.

### **Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO**

#### **Artículo 28- Duración**

1. El personal laboral en activo tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticuatro días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.
2. Para los que no alcancen el año en activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

#### **Artículo 29.- Vacaciones en Euskaltegis municipales**

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente Centro, de un período de vacación estival de 45 días naturales ininterrumpidos que, junto a un período de actividad no docente de 15 días, supone un descanso de actividad docente en período estival de 60 días ininterrumpidos.
2. El mes de agosto o la parte del mismo que coincida con la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, se añadirá inmediatamente a dicha licencia; el resto de las vacaciones quedarán absorbidas.

#### **Artículo 30.- Vacaciones del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente centro musical, de un período de vacaciones estivales de 60 días naturales ininterrumpidos, desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto.
2. A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual período vacacional que el fijado en el calendario escolar para los alumnos del centro.
3. El mes de agosto o la parte del mismo que coincida con la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, se añadirá inmediatamente a dicha licencia; el resto de las vacaciones quedarán absorbidas.

### **Artículo 31.- Vacaciones del personal no docente.**

1. El personal no docente tendrá derecho, entre el 15 de julio y el 31 de agosto, a un período mínimo de vacaciones de 35 días naturales ininterrumpidos.
2. Así mismo, disfrutará de 11 días naturales con motivo de la Semana Santa y un mínimo de 9 días naturales con motivo de la Navidad, en ambos casos de forma ininterrumpida.

### **Artículo 32.- Supuesto excepcional de compensación vacacional**

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del personal laboral (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.
2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses y días trabajados en lo que lleva de año calculándose éste por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.
3. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del trabajador sea su fallecimiento, la gratificación prevista en el apartado 2 se satisfará a sus derechohabientes.

### **Artículo 33.- Liquidación de las vacaciones**

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de la Institución antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución total, siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

### **Artículo 34.- Fraccionamiento**

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos períodos de al menos 6 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el período solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 4 ó 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

### **Artículo 35.- Período de disfrute vacacional**

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.
2. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.
3. Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, oídos los representantes de los trabajadores.
4. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

5. El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan.

#### **Artículo 36.- Disfrute simultáneo**

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

#### **Artículo 37.- Plan de vacaciones**

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en la Institución oída la representación sindical y del personal de modo que todos los empleados públicos puedan conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

#### **Artículo 38.- Supuestos especiales**

1. La situación de Incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al personal el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute a cuando esté de nuevo en alta, teniendo como límite de finalización de su disfrute el 31 de diciembre.
2. El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.
3. En caso de que la Institución por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.
4. Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el personal, no privarán a éste del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios y sanción disciplinaria, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

### **Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 39.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual**

1. En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público, las Organizaciones Sindicales y la Institución coinciden en la necesidad de organizar la prestación de los servicios municipales de tal modo que se reduzcan al máximo las horas realizadas fuera de la jornada habitual.
2. En este sentido se suprimen totalmente las horas realizadas fuera de la jornada normal con carácter habitual.
3. Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que se deban realizar fuera de la jornada habitual excepto aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.
4. Con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, excepto en aquellos casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, el Jefe de Departamento elaborará un informe propuesta

en el que deberá motivar la necesidad de la realización, la previsión de los servicios a realizar y el tiempo a emplear.

5. Si en la plantilla existieran más trabajadores de los necesarios y con la cualificación adecuada para realizar las tareas extraordinarias, tendrán prioridad para realizarlas los que fueran voluntarios.
6. Trimestralmente la Institución hará público un informe detallando el número de horas extraordinarias realizadas al amparo de los apartados 3 y 4 de este artículo y las medidas adoptadas para reducirlas en el futuro.
7. Los informes elaborados por la Institución serán remitidos a la C.I.V.E. y a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación establecida en el marco del Protocolo de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.
8. La C.I.V.E. debatirá y negociará la información suministrada y atenderá las indicaciones y recomendaciones que, en su caso, emita la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.
9. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el título segundo de este Acuerdo.
10. Para la compensación en tiempo de libranza se seguirán los siguientes criterios:
  - a) Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.
  - b) Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.
11. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.
12. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.
13. En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 60 horas anuales si realiza la jornada normal, o la parte proporcional que le corresponda si realiza una jornada inferior.

#### **Artículo 40.- Licencias**

El personal, previa comunicación y posterior justificación, tendrá derecho a licencia por las causas siguientes:

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por maternidad y lactancia.
- c) Por el acogimiento o adopción de hijos.
- d) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- e) Por paternidad.
- f) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
- g) Por deberes inexcusables de carácter público ó personal.

- h) Por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal.
- i) Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.
- k) Por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
- l) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- m) Por asuntos particulares.

#### **Artículo 41.- Permisos**

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

- a) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
- b) Por asuntos propios.
- c) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

#### **Artículo 42.- Parejas de hecho**

Todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges en el presente Capítulo se extiende también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.

#### **Artículo 43.- Petición y concesión de Permisos y Licencias**

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.
2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Presidente de la Institución, con una antelación de 48 horas.
3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados públicos, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la Institución.
4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.
5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de estos permisos estará subordinada a las necesidades del servicio y en todo caso deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para la Institución las tareas del personal al cual se concede el permiso.

#### **Artículo 44.- Incompatibilidad entre permisos y licencias**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad.

#### **Artículo 45.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos**

Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, el personal deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

#### **Artículo 46.- Asistencia y justificación de ausencias**

1. El personal laboral que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.
2. En caso de enfermedad, a partir del tercer día natural será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el “comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal”.
3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición, si éste fuera laborable; si no lo fuera, durante el primer día hábil.
4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

#### **Artículo 47.- Licencias por enfermedad o accidente**

1. Enfermedad Común:
  - a) El personal laboral, 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 informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Institución hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.
  - b) Dichas Licencias podrán ser controladas por la Institución en la forma que se estime oportuna.
  - c) En caso de baja por enfermedad común los empleados públicos percibirán una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales percibirán el 80% de dichas retribuciones hasta la finalización del período de baja sin perjuicio de los auxilios económicos complementados ya existentes o que puedan pactarse en cada Institución.
  - d) Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el deberá cumplir los siguientes requisitos:
    - 1) Que se complemente por el propio trabajador o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento

oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Acuerdo.

- 2) Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos de la Institución estimen convenientes realizar.
  - 3) Que, en ningún caso, el trabajador se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
  - 4) Que, en ningún caso, el trabajador prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
  - e) Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos previstos en el Art.67 del Título Segundo.
  - f) A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.
  - g) El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el trabajador las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.
2. En caso de baja por Enfermedad profesional o Accidente Laboral, la Entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.
  3. La Comisión Paritaria y de Mediación y Conciliación establecida en el marco del Protocolo de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, con el apoyo y colaboración de EUDEL, estudiará las causas y alcance del absentismo laboral, definirá los parámetros y la metodología a seguir, los sistemas de medición, analizará los resultados obtenidos y propondrá, si es el caso, medidas para su reducción.

#### **Artículo 48.- Licencia por paternidad.**

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán los siguientes permisos, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción:  
Para los acontecidos en el año 2008- 15 días naturales.  
Para los acontecidos en el año 2009- 3 semanas.  
Para los acontecidos a partir del año 2010- 4 semanas.
2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o cuando se produzca a más de 150 km del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

#### **Artículo 49.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar**

- ~~1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, y hermanos, y de 2 días hábiles en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.~~
1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, y hermanos, abuelos y nietos. (Modificado por la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación el 5 de febrero de 2007.)
2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres, abuelos, nietos y hermanos.
3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros), se concederán permisos de 3 días hábiles.
4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados), se concederán permisos de dos días hábiles.
5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual del trabajador, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.
6. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.
7. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.
8. Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último. A estos efectos se entenderán como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.

#### **Artículo 50.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho**

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.
2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.
3. Los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.
4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado/a público, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del empleado.

#### **Artículo 51.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.**

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
2. A los efectos de este Artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:
  - a) Expedición y renovación del D.N.I., permiso de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales.
  - b) Asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.
3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

#### **Artículo 52.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal**

Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el Título Sexto de este Acuerdo.

#### **Artículo 53.- Licencia por maternidad y lactancia**

1. Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
2. La empleada pública, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada, o en una hora bien al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad

3. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.
4. La empleada pública podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la funcionaria, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.
5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado público dentro de su jornada ordinaria, el empleado público deberá preavisar a la institución con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artículo 54.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto**

1. En el supuesto de parto, las empleadas públicas tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados públicos y si lo permiten las necesidades del servicio.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrán exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.
4. En el caso de baja maternal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las empleadas públicas tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.
- 4 BIS. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.
5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.
6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada pública se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto la Institución complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.
8. Durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

#### **Artículo 55.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento**

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con la legislación aplicable, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados públicos y si lo permiten las necesidades del servicio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el empleado público tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.
3. En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello; la licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado..
- 4.- Durante el disfrute del permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

#### **Artículo 56.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos**

1. El personal empleado público que por guarda legal tenga a su custodia a un niño menor de *doce* años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado público, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona disminuida física o psíquica que no desarrolle actividad retribuida alguna esta reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario podrá ser, entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado público podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la institución con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el empleado público o empleada pública, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.
5. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado público; no obstante si dos o más empleados de la misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

#### **Artículo 56 bis.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado**

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

#### **Artículo 57.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública desempeñada.**

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función desempeñada, los empleados públicos tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km. del lugar de residencia del examinado.

#### **Artículo 58.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual el personal tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

#### **Artículo 59.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico**

1. El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.
2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.
3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.
4. Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas.

#### **Artículo 60.- Días de licencia por asuntos particulares.**

1. Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de cuatro días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más dos días con carácter recuperable.

Para el año 2009 dicha licencia será de 5 días deducible del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más 2 días recuperables.

A partir del año 2010 dicha licencia será de 6 días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más 2 días recuperables

Esta licencia, junto con el resto de licencias y permisos y condiciones de trabajo establecidos en el acuerdo Udalhitz absorbe y compensa íntegramente los seis días de licencia por asuntos particulares establecido en el art. 48.1.k) del Estatuto Básico del empleado Público, de modo que en ningún caso el total de días por asuntos particulares podrá exceder del total de lo establecido en este acuerdo para cada año; y en ningún caso estos días podrán acumularse con cualesquiera otros adicionales concedidos por este concepto con anterioridad en ninguna institución, de modo que el total de días de asuntos particulares será siempre el establecido en este acuerdo, que en su integridad absorbe y compensa la totalidad de condiciones anteriores y aplicables en esta materia.

2. El empleado público podrá fraccionar hasta dos de las jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares.
3. El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.
4. Los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

#### **Artículo 61.- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna**

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los trabajadores que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.
2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.
3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio de acuerdo con lo establecido en el Título II de este Acuerdo.
4. Para la realización de pruebas selectivas dentro o en otra Institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.
5. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el Título Séptimo del presente Acuerdo.

#### **Artículo 62. Permiso no retribuido por asuntos propios**

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.
2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

3. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados públicos en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

**Artículo 63.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical**

1. Podrán concederse permisos a los empleados públicos por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
2. Si las asistencias tratasen materias de interés para la Institución el empleado público asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.
3. El permiso concedido por interés exclusivo del empleado público no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

## **TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

### **Capítulo V. RÉGIMEN GENERAL**

#### **Artículo 64.- Retribuciones. Ámbito de aplicación**

1. La remuneración del personal laboral será la equivalente a la determinada para los funcionarios de acuerdo con la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, según la aplicación de los conceptos retributivos, y en las cuantías que resulten de la aplicación del presente Acuerdo.
2. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Acuerdo, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios, emisiones de dictámenes e informes.
3. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para el ordenador del pago, como para los que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.
4. El personal que desempeñe puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial o que esté autorizado a realizar una jornada inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria recibirá una retribución proporcional a la misma.
5. La adecuación de las retribuciones individuales al contenido del presente Acuerdo se realizará conforme a lo que se preceptúa en este Título.

#### **Artículo 65.- Ordenación del pago**

La ordenación del pago de las retribuciones del personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse, y se regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles.

#### **Artículo 66.- Publicidad**

Las retribuciones que perciba cada empleado público serán de público conocimiento, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley de la Función Pública Vasca, respetando, en todo caso, la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

#### **Artículo 67.- Conceptos Retributivos.**

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal de la Institución son los siguientes:

Básicas y Complementarias:

- a) El sueldo.
- b) Antigüedad.
- c) El complemento de destino.
- d) El complemento específico.
- e) Las pagas extraordinarias.
- f) El complemento de productividad.

- g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

#### **Artículo 68.- El Sueldo**

1. El concepto, regulación y estructura del sueldo será la equivalente a la determinada para los funcionarios en la Ley de la Función Pública Vasca y el presente Acuerdo.
2. La cuantía del sueldo de los trabajadores del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.
3. Los trabajadores estarán agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos profesionales:
  - Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
  - Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3er. Grado o equivalente.
  - Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de 2º. Grado, o equivalente.
  - Grupo D: Título de Graduado escolar, Formación Profesional de 1er. Grado, o equivalente.
  - Grupo E: Certificado de Escolaridad.
4. En virtud del principio de autoorganización, lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en este Acuerdo, la Institución podrá definir y establecer en la Plantilla, las Categorías Profesionales que considere necesarias en la organización para cada uno de los grupos profesionales.
5. Las Categorías, en su caso, se definirán de acuerdo con la calificación profesional, determinados niveles de conocimiento, experiencia profesional, capacitación acreditada o aptitudes físicas de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo de la Institución.

#### **Artículo 69.- Antigüedad**

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía de la antigüedad será la equivalente a la determinada para los funcionarios en la Ley de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.
2. Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.
3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al Grupo Profesional al que el empleado público pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

#### **Artículo 70.- El Complemento de Destino**

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento de destino será el equivalente al que viene determinado para los funcionarios en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.
2. El Complemento de Destino es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, cuya cuantía se fijará anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.
3. La Institución fijará para los distintos puestos de trabajo el nivel de Complemento de Destino que le corresponda a cada uno de ellos.

4. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles cuyos mínimos y máximos quedan fijados, de acuerdo con el Decreto 343/1992 de 22 de diciembre, conforme a la siguiente escala:

	Nivel Mínimo	Nivel Máximo
Grupo A:	21	30
Grupo B:	17	26
Grupo C:	14	22
Grupo D:	11	19
Grupo E:	8	16

#### **Artículo 71.- El Complemento Específico.**

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento específico al puesto de trabajo será el equivalente al determinado para los funcionarios en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.
2. Este Complemento es de índole funcional y su percepción dependerá de forma exclusiva del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter de consolidable, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.
3. El complemento específico, no consolidable al puesto de trabajo, está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
4. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en un puesto de trabajo; en este sentido se establecen los siguientes tramos del Complemento Específico:
  - a) Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General.
  - b) Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo Dedicación Especial.

#### **Artículo 72.- El Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General**

1. El Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General retribuye las características esenciales de los puestos de trabajo en relación a su especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad inherentes al puesto de trabajo cuando afecten al mismo de forma habitual, continuada y no esporádica.
2. Asimismo se considerará penosidad la obligación de prestar servicios en jornadas festivas o nocturnas, de conformidad con el requisito de habitualidad indicado en el punto anterior.

#### **Artículo 73.- El Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo Dedicación Especial**

1. El Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo Dedicación Especial retribuye las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo con relación a sus especiales requerimientos en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad; en este sentido se establecen las siguientes modalidades del Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo Dedicación Especial:
  - a) Modalidad Jornada Ampliada.

- b) Modalidad Disponibilidad Absoluta.
  - c) Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.
2. Con carácter previo a su aprobación, se procederá a su negociación con la Representación Sindical.

#### **Artículo 74.- Modalidad Jornada Ampliada**

1. La modalidad Jornada Ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si la Institución así lo determina en la Relación de Puestos de Trabajo, previa negociación con la representación de los trabajadores, con criterio restrictivo y de singularidad.
2. Los puestos de trabajo con Jornada Ampliada percibirán por este concepto un máximo del 10% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General.

#### **Artículo 75.- Modalidad Disponibilidad Absoluta**

1. La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:
  - c) La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.
  - b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.
  - c) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de horas extraordinarias fuera de la jornada habitual.
  - d) Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.
  - e) La facultad de la Institución de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.
2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

#### **Artículo 76.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta**

1. La modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente reseñados, jornada ampliada y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones.
2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

### **Artículo 77.- Cumplimiento de requisitos**

El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento específico no consolidable al puesto de trabajo modalidad Disponibilidad Absoluta o Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a cuyo efecto deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria.

### **Artículo 78.- Las Pagas Extraordinarias**

1. El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias se determina en la normativa correspondiente.
2. La percepción en nómina de las pagas extraordinarias tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 90 de este Acuerdo.

### **Artículo 79.- Complemento de Productividad**

El concepto, regulación y estructura y cuantía del complemento de Productividad se determina en la normativa aplicable de la función pública vasca.

### **Artículo 80.- Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarios**

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, deberán responder a una de las dos siguientes modalidades:

- a) Compensación de las horas extraordinarias y no habituales, por contingencias del servicio público, realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, no compensadas en tiempo de descanso.
- b) Compensación por el significativo agravamiento puntual y ocasional de la penosidad, la peligrosidad o toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, incluyendo el trabajo en nocturno y/o en festivo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

### **Artículo 81.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual**

1. La compensación por la realización de horas extraordinarias se retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) Una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75%.
  - b) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno o festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100%.
2. No procederá su compensación o percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico se incluyan las modalidades de Disponibilidad Absoluta o jornada ampliada con Disponibilidad Absoluta.
3. Las cantidades a devengar por horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

## **Artículo 82.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas**

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios debidas a circunstancias esporádicas existirán en las siguientes modalidades: penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, nocturnidad y festividad.
  - a) **Penosidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.
  - b) **Toxicidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.
  - c) **Peligrosidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, existan riesgos para la integridad física de las personas expuestas.
  - d) **Nocturnidad:** El horario nocturno es el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.
  - e) **Festividad:** El trabajo en festivo es el realizado desde las 22 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22 horas del domingo o festivo.
2. No procederá la percepción de servicios extraordinarios por estos conceptos en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General hubieran sido ponderadas dichas circunstancias por su habitualidad.
3. La percepción económica de dicho complemento no podrá tener carácter periódico ni unas cuantías fijas ni podrá originar derechos individuales en períodos sucesivos.
4. La realización de dichos trabajos requerirá con carácter preceptivo, salvo en situaciones excepcionales o casos urgentes e inaplazables, la autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.
5. En ningún caso el horario total objeto de percepción de este complemento por parte de un trabajador de la Institución podrá superar el límite del 10% de su jornada habitual conjunta o separadamente para los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, y del 20% conjunta o separadamente para los supuestos de nocturnidad y festividad.
6. En relación a los siguientes apartados de este artículo, se entenderá por “hora ordinaria trabajada” el resultado del cálculo de la siguiente fórmula:

### **Sueldo + Complemento de Destino + Complemento Especifico Tramo General** **Jornada Anual Establecida**

7. Las circunstancias esporádicas contempladas en el presente artículo se compensarán económicamente de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) El personal que realice trabajos **en horario nocturno** percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un **25%** sobre la hora ordinaria trabajada.

- b) El personal que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un **50%** sobre la hora ordinaria trabajada.
- c) El personal que realice trabajos **penosos, tóxicos o peligrosos** percibirá por cada hora trabajada en estas circunstancias, un incremento o compensación en tiempo igual a un porcentaje determinado dependiendo del número de circunstancias presentes. De este modo,
- 1) Si interviene **una única circunstancia**: El incremento consistirá en un **20%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 2) Si intervienen **dos circunstancias**: El incremento consistirá en un **25%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 3) Si intervienen **tres circunstancias**: El incremento consistirá en un **30%** sobre la hora ordinaria trabajada.
- d) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos y además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará de modo que:
- 1) Si interviene **una única variable** en horario nocturno: El incremento consistirá en un **30%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 2) Si intervienen **dos variables** en horario nocturno: El incremento consistirá en un **35%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 3) Si intervienen **tres variables** en horario nocturno: El incremento consistirá en un **40%** sobre la hora ordinaria trabajada.
- e) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará de modo que:
- 1) Si interviene **una única variable en horario festivo**: El incremento consistirá en un **70%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 2) Si intervienen **dos variables en horario festivo**: El incremento consistirá en un **75%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 3) Si intervienen **tres variables en horario festivo**: El incremento consistirá en un **80%** sobre la hora ordinaria trabajada.
  - 4) Si intervienen **cuatro variables en horario festivo**: El incremento consistirá en un **85%** sobre la hora ordinaria trabajada.

### **Artículo 83.- Indemnizaciones por razones de servicio**

El personal tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente el Gobierno Vasco determine.

## **Capítulo VI. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO**

### **Artículo 84.- Adecuación del Sistema retributivo**

1. El sistema retributivo del personal de la Institución, una vez entrado en vigor el presente Acuerdo, será el determinado por la legislación vigente de función pública, de acuerdo con los parámetros estipulados en el presente Título.

2. La adaptación a la estructura retributiva prevista en este Acuerdo se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) A cada puesto de trabajo le corresponderá una retribución, en concepto de **Sueldo**, en función del grupo profesional de clasificación al que pertenezca.
- b) Cada puesto de trabajo de la Institución tendrá asignado un Nivel de **Complemento de Destino**; dicho nivel se establecerá previa negociación con los representantes de los trabajadores, con criterios de equidad y jerarquía, y con los siguientes parámetros orientativos:

**Puestos con nivel asignado anteriormente:**

- 1) Como punto de referencia, si el puesto de trabajo tuviera asignado algún nivel especificado por cualquier concepto, se fijará este como nivel mínimo de Complemento de Destino, atendiendo en todo caso, los intervalos legalmente establecidos para cada grupo de clasificación.
- 2) En el caso que dicho nivel estuviese por encima del nivel máximo del intervalo, para cada grupo de clasificación, se establecerá como Complemento de Destino el nivel más alto del mismo
- 3) En el caso que dicho nivel estuviese por debajo del nivel inferior del intervalo, para cada grupo de clasificación, se establecerá como Complemento de Destino el nivel más bajo del mismo o se procederá a su asignación en función de los criterios estipulados para puestos sin nivel asignado.

**Puestos sin nivel asignado:**

En ausencia de nivel previo asignado, la determinación de los diferentes niveles de Complemento de Destino deberá seguir criterios de tipo organizativo, en los que el nivel de Complemento se establezca en consonancia con la estructura jerárquica y competencial de la Institución, correspondiendo a los puestos de trabajo con mayor responsabilidad, especialización, competencia o de mayor rango jerárquico un nivel más elevado de Complemento de Destino en relación al resto de puestos de la Institución.

- c) En el caso de que existan dos puestos de trabajo de iguales contenidos y responsabilidades pero de distinta dedicación horaria, la diferencia retributiva entre uno y otro se asignará al Tramo Dedicación Especial del Complemento Específico no consolidable al puesto de trabajo, según las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en el artículo 69 se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al Complemento Específico no consolidable al puesto de trabajo Tramo General, en virtud del apartado f) siguiente.
- d) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista una dedicación especial de las características que se especifican en el artículo 69 y siguientes de este Título se deberán desglosar las retribuciones de tal modo que se produzca una diferenciación entre retribución por jornada normal de trabajo y retribución por dedicación especial, y esta última deberá seguir las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en el artículo 69 se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al Complemento Específico no consolidable al puesto de trabajo Tramo General, en virtud del apartado f) siguiente.
- e) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista un Complemento de Dedicación Especial las cantidades anuales de este complemento se trasladarán al Tramo Dedicación Especial del Complemento Específico no consolidable al puesto de trabajo, según las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en dicho artículo se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al

Complemento Específico no consolidable al puesto de trabajo Tramo General, en virtud del apartado siguiente.

- f) El importe correspondiente al Complemento Específico no consolidable al puesto de trabajo en su tramo general (CETG) se obtendrá, de acuerdo con la siguiente fórmula:

**CETG: Retribución anual anterior – (Sueldo + CD +CE Tramo Dedicación Especial)**

- g) En relación a esta fórmula se entiende por retribución anual anterior aquella que viniese percibiendo el personal en relación al puesto de trabajo que ocupa, es decir, excluyendo los conceptos de antigüedad, gratificaciones por horas extraordinarias y aquellos otros conceptos de carácter ocasional o personal no fijos ni periódicos.
3. En ningún caso la aplicación estricta del nuevo sistema retributivo supondrá ningún tipo de incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales de cada trabajador, con la salvedad del incremento anual previsto en el Artículo 92 de este Acuerdo, por lo que no es de aplicación preceptiva en ningún caso la realización de procesos de valoración de puestos de trabajo para esta adecuación.

### **Artículo 85.- El Complemento Personal y Transitorio**

1. Si como consecuencia de la aplicación íntegra del sistema retributivo previsto en este Acuerdo, se produjera una minoración sobre las retribuciones que se vinieran percibiendo, el personal afectado tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que se actualizará de acuerdo con las disposiciones legales que en cada momento se establezcan.
2. En relación a la aplicación del artículo 69 en reconocimiento de las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por los empleados públicos de la Institución hasta la fecha, los cuales se devengarán durante la vigencia del presente Acuerdo, se reconoce su percepción mediante un Complemento Personal Transitorio - Antigüedad por la diferencia, de acuerdo con el Anexo II de este Acuerdo; dichos importes se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Título II.

## **Capítulo VII. GRADO PERSONAL**

### **Artículo 86.- El grado personal**

1. A efectos internos de la Institución el personal laboral contará con un grado personal.
2. El grado se adquiere por la adscripción con carácter permanente a uno a más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción, siempre y cuando se cumplan los requisitos contemplados en la legislación de la Función Pública Vasca para el personal funcionario.
3. El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos, cuyo acceso se fundamentará en criterios de mérito y capacidad, que se determinen por el Pleno de la Institución.
4. El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento en favor de los empleados públicos locales, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

## **Capítulo VIII. GESTIÓN DE NÓMINAS**

### **Artículo 87.- Reestructuración de nóminas**

En las nóminas del personal de la Institución, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido.

#### **Artículo 88.- Adscripción a otro puesto de trabajo**

1. En los casos de adscripción provisional de un empleado público a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a los del propio, este percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del abandonado, el trabajador percibirá un complemento transitorio por la diferencia; dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en que el interesado pueda participar.
3. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

#### **Artículo 89.- Domiciliación de nóminas**

1. El personal de la Institución deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.
2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal tendrá que remitir a la Institución un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por los correspondientes servicios de intervención y depositaría de la Institución, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

#### **Artículo 90.- División en pagas de las percepciones anuales**

Los importes anuales destinados a retribuir el Complemento Específico no consolidable al puesto de trabajo en sus tramos general y dedicación especial se podrán prorratear por decisión del Gobierno municipal, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, en 14 pagas de carácter mensual, devengándose por duplicado durante los meses de junio y diciembre.

#### **Artículo 91.- Devengo y liquidación**

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:
  - a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existen diferencias retributivas entre éste y el anterior.
  - b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.
  - c) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

## **Capítulo IX - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS**

### **Artículo 92.- Incrementos retributivos**

1. Las retribuciones del personal funcionario de la Institución se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo para cada año en las cuantías que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación.
2. Las retribuciones en el año 2008 se incrementarán respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2007, en un 2%, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.
3. Además, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al 5,2% de la masa salarial de las retribuciones básicas y complementarias de las tablas aprobadas para el año 2007; restándole los incrementos a cuenta que, en su caso, se hayan producido.
4. Las retribuciones en el año 2009 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2008, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.
5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al I.P.C. estatal del año 2008 más un 1%..
6. Las retribuciones en el año 2010 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2009, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.
7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al I.P.C. estatal del año 2009 más el 1%..
8. Estos incrementos retributivos incluyen y absorben el 1% de la masa salarial de las Pagas Extras del año 2008 y del porcentaje, en su caso, que por este concepto sean establecidos por los Presupuestos Generales del Estado y / o de la Comunidad Autónoma del País Vasco para 2009 y 2010.

Las partes asumen que estos incrementos para los años 2008, 2009 y 2010 contemplan a todos los efectos la totalidad de los incrementos retributivos posibles, de tal manera que no cabrán peticiones añadidas a los mismos y en particular que no cabe ninguna petición adicional que traiga causa de leyes de presupuestos estatal ni del País Vasco, de modo que estos incrementos pactados absorben, subsumen e integran cualquier mejora de cualquier naturaleza que pudiera alegarse.

### **Artículo 93.- Actuaciones retributivas de carácter no general**

La Institución, dentro de los procesos de mejora y modernización de sus estructuras organizativas, adoptará las medidas pertinentes para analizar las adecuaciones retributivas, con carácter singular y excepcional, de los niveles mínimos existentes en su organización.

## TÍTULO TERCERO. DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

### Capítulo X. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS.

#### Artículo 94.- Elkarkidetza. Sistema de Pensiones Complementarias

1. La Institución deberá adherirse al Sistema de Pensiones Complementarias de Elkarkidetza, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de los empleados al sistema de pensiones.
2. La Institución adherida al Sistema de Pensiones Complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.
3. En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal, la Institución no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de personal de la Institución.
4. La Institución facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

#### Artículo 94 bis.- Cuota de Elkarkidetza

Las cotizaciones a realizar a partir del 1 de enero de 2008 tanto por parte de los empleados y empleadas como por las instituciones, son las siguientes, en 14 mensualidades:

GRUPO		BASES	CUOTA TITULAR	CUOTA INSTITUCIÓN
Grupo A Ley 30/1984	Subgrupo A1 Ley 7/2007	45.845,33	114,61	114,61
Grupo B Ley 30/1984	Subgrupo A2 Ley 7/2007	37.436,00	93,59	93,59
Grupo C Ley 30/1984	Subgrupo C1 Ley 7/2007	30.711,33	76,78	76,78
Grupo D Ley 30/1984	Subgrupo C2 Ley 7/2007	25,667,67	64,17	64,17
Grupo E Ley 30/1984	Agrupaciones profesionales Ley 7/2007	25,667,67	64,17	64,17

De conformidad con lo estipulado en el artículo 94, la institución destinará la cantidad establecida mediante el presente acuerdo, cuando el empleado público efectivamente abone su parte correspondiente.

### Capítulo XI. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

#### Artículo 95.- Jubilación voluntaria por edad

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el personal de la Institución una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:
  - a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.
  - b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.
3. A los efectos de este Capítulo se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.
4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que el personal que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.
5. La C.I.V.E. estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

#### **Artículo 96.- Primas para la jubilación anticipada**

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

<b>Edad</b>	<b>Nº de mensualidades</b>
<u>60 a 61 años</u>	21
<u>61 a 62</u>	17
<u>62 a 63</u>	12
<u>63 a 64</u>	9
<u>64 a 65</u>	6

#### **Artículo 97.- Jubilación Forzosa**

1. La jubilación forzosa del personal se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad.
2. La previsión prevista en el apartado 1 de este artículo se establece sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima y siempre que no supere los setenta años de edad.
3. La Institución establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio del derecho contemplado en los apartado anterior.

#### **Artículo 98.- Seguro de vida e Incapacidad**

1. La Institución mantendrá, a su cargo, para todo el personal, un seguro de vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta que tendrá una cobertura de 44.000 €. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución
2. La cobertura por la Incapacidad Total, se hará efectiva siempre y cuando el empleado público o empleada pública cause baja en la Institución.

#### **Artículo 99.- Seguro de responsabilidad civil**

1. La Institución mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal que por el desempeño de sus funciones para su Institución y en relación con la importancia de las

mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.

2. En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil, no podrá superar la cobertura máxima garantizada de 33.000 €. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución
3. En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Institución para colectivos concretos o a personas determinadas, coberturas mayores ya existentes que la establecida en el párrafo anterior, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuible del costo de las citadas mayores coberturas.

#### **Artículo 100.- Préstamos de consumo**

1. El personal, con antigüedad mínima de un año, podrá percibir las cantidades de 1.803,04 €, 3.606,07 €, 5.409,11 €, debiendo reintegrar dichos adelantos en 12, 18 ó 24 mensualidades respectivamente, que serán concedidas a criterio de la Institución y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.
2. Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:
  - a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho del solicitante.
  - b) Divorcio, separación o nulidad de matrimonio del solicitante.
  - c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
  - d) Nacimiento de hijos, adopción y acogimiento.
  - e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
  - f) Adquisición de vivienda habitual.
  - g) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
  - h) Realización de obras necesarias o 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 de cocina y baño.
  - k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.
  - l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.
3. Al igual que el resto de retribuciones en especie, la concesión de los préstamos por parte de la Institución se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

#### **Artículo 101.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

El titular del centro garantizará, la reposición o, en su caso, la reparación de los instrumentos propiedad de los profesores, como consecuencia de los daños que hubieran sufrido en razón a su traslado o utilización en las actividades docentes en el centro musical.

## **TÍTULO CUARTO. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA**

### **Capítulo XII. SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **Artículo 102.- Sistemas de selección**

1. El acceso en la Administración se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición u Oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. No se podrá efectuar ninguna convocatoria de pruebas selectivas de acceso sin la aprobación y publicación previas de la Oferta de Empleo Público.
3. La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público se negociará con la representación sindical.
4. En los tribunales de selección figurará como miembro un representante del personal designado por la representación sindical.

#### **Artículo 103.- El acceso de personas con discapacidad**

1. La Institución promoverá las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la Función Pública de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes.
2. Se realizará una reserva no inferior a un 5% de las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público a personas con discapacidad que tengan reconocida dicha condición legal.
3. A tal fin y para garantizar el desarrollo de las pruebas selectivas a personas con discapacidad se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios que sean necesarias.

### **Capítulo XIII. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL**

#### **Artículo 104.- Formación**

1. Las Instituciones Locales, deberán realizar una evaluación de las necesidades formativas de sus empleados públicos y elaborarán de acuerdo con estas necesidades sus respectivos planes de formación.

A fin de contribuir al buen funcionamiento de la oferta formativa, para la evaluación de necesidades y la elaboración de dichos planes se hará de forma negociada con los representantes sindicales a fin de que contribuyan con sus aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa

2. Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de modernización, eficacia y mejora de la productividad de los empleados públicos y de la institución en su conjunto, así como con el objetivo de desarrollo personal y de la carrera profesional, EUDEL creará una Comisión técnica en materia de Formación en la que los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo puedan contribuir con sus aportaciones a cubrir aquellas carencias formativas de las que puedan tener conocimiento. Igualmente y dentro del seno de esta Comisión, EUDEL informará a los referidos Sindicatos de las acciones formativas que plantea con carácter anual, para que éstos puedan contribuir con sus distintas aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa.

#### **Artículo 105.- La promoción interna y su acceso**

1. El personal laboral fijo podrá acceder, mediante promoción interna a plazas del Grupo inmediatamente superior al que se pertenezca, o del mismo Grupo.
2. La Institución facilitará la promoción del personal laboral fijo determinando, de acuerdo con las características de cada plaza, el número de ellas reservadas para la promoción interna en cada convocatoria, que será de un mínimo del 33% siempre que sea posible.
3. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal empleado público deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la plaza de procedencia, haber completado dos años de servicio activo, así como poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso a la escala a la que aspire a ingresar, con las salvedades que la ley establece.
4. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la plaza de que se trate.
5. No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la plaza de procedencia.
6. Las vacantes reservadas a promoción interna que resultaran desiertas se sumarán a las ofertadas en turno libre.
7. La adscripción a las vacantes existentes del personal empleado público que acceda por el sistema de promoción interna a otra plaza se efectuará conforme a las preferencias que aquellos manifiesten, según el orden con el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura en las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, para la elección de destinos gozarán de preferencia sobre aquellos aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

#### **Artículo 106.- Impulso a la promoción profesional**

1. La Institución facilitará la promoción profesional de sus empleados de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo.
2. El impulso de la promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

### **Capítulo XIV. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

#### **Artículo 107.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo**

1. Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados a personal laboral serán los mismos y con las mismas características que los establecidos para los funcionarios y en concreto los siguientes:
  - a) El concurso.
  - b) La libre designación.
  - c) La comisión de servicios.
  - d) La reasignación de efectivos.
  - e) La redistribución de efectivos.

- f) La movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.
  - g) La adscripción provisional.
2. Dichos sistema de provisión de puestos de trabajo se llevarán a cabo de acuerdo con la normativa de función pública vigente en la materia.

**Artículo 108.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:
  - a) Denominación, localización, complemento de destino y complemento específico del puesto.
  - b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo.
  - c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y en su caso, la última que se produzca.
2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal designado por la representación sindical.
3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

**Artículo 109.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el Boletín Oficial correspondiente.

**Artículo 110.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

1. Los empleados públicos que obtengan un puesto mediante concurso, no podrán tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes.
2. Dicho límite temporal no será de aplicación cuando, con anterioridad a su vencimiento, el empleado laboral hubiera perdido la adscripción al puesto obtenido en virtud de lo dispuesto en el apartado 3 y 4.a del artículo 50 de la Ley de Función Pública Vasca.

## **TÍTULO QUINTO. DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Capítulo XV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 111.- Seguridad y salud laboral**

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, la Institución realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer de la Institución y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos de la Institución.

#### **Artículo 112.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales**

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Institución, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en la Institución.
3. El Plan de Prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, en los siguientes términos:
  - a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados públicos que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
  - b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y la Institución realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

#### **Artículo 113.- Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de la Institución en materia de prevención de riesgos.
2. Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud cuando la Institución cuente con 50 o más empleados públicos.
3. Cuando la Institución cuente con menos de 50 empleados públicos el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.
4. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los Delegados de Prevención de la Institución, de una parte, y por los representantes de la Institución en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
5. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Institución que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar empleados que

cuenten con especial cualificación o información respecto cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos a la Institución siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.

6. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
7. El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato.

#### **Artículo 114.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
  - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Institución. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
  - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Institución la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
  - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
  - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
  - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores , al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
  - e) Paralizar la actividad de los trabajadores afectados de riesgo inmediato de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

#### **Artículo 115.- Delegados de Prevención**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención por parte del personal laboral serán designados por los miembros del Comité de Empresa, de acuerdo a la siguiente escala:

Número de Empleados Públicos	Número de Delegados de Prevención
De 1 a 30 :	El delegado de prevención será el Delegado de Personal.
De 31 a 49:	1 Delegado de Prevención
De 50 a 100:	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500:	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1.000:	4 Delegados de Prevención
De 1.001 a 2.000:	5 Delegados de Prevención
De 2.001 a 3.000:	6 Delegados de Prevención
De 3.001 a 4.000:	7 Delegados de Prevención
De 4.000 en adelante:	8 Delegados de Prevención

3. Los delegados de prevención no electos tendrán un crédito de 20 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.
4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Institución en materia de prevención de riesgos.
5. La Institución deberá proporcionar a los Delegados 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; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de la Institución.

#### **Artículo 116.-Competencias y facultades de los Delegados de Prevención**

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:
  - a) Colaborar con la Institución en la mejora de la acción preventiva.
  - b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.
  - c) Ser consultados por la Institución, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.
  - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Son facultades de los Delegados de Prevención:
  - a) Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en la Institución para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado público, y del acceso a la información médica de carácter personal.

- c) Ser informados por la Institución sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que ésta 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.
- d) Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la Institución informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la Institución.
- e) 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 trabajadores, de manera que no se altere el servicio.
- f) Recabar de la Institución la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la Institución, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

#### **Artículo 117.- Equipos de trabajo y medios de protección**

- 1. La Institución adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados al utilizarlos.
- 2. La Institución deberá proporcionar a los empleados públicos equipos de protección individual adecuadas para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.
- 4. El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por la Institución; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario.

#### **Artículo 118.- Vigilancia de la salud**

- 1. Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:
  - a) El análisis de las condiciones de trabajo identificados en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de los empleados con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.
  - b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados públicos que lo está desempeñando.
  - c) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.
- 2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:
  - a) Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de la Institución.
  - b) Reconocimiento médico periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los Protocolos específicos, siempre y cuando el empleado o

empleada público preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; como mínimo cada empleado público tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.

3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

#### **Artículo 119.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas**

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal laboral tendrán la catalogación de tóxicas, penosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos trabajadores.

#### **Artículo 120. Actividades penosas**

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

#### **Artículo 121. Actividades tóxicas**

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

#### **Artículo 122. Actividades Peligrosas**

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

#### **Artículo 123. Implantación de medidas de Seguridad**

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

#### **Artículo 124. Resolución de Desacuerdos**

Si no existiera acuerdo entre la Institución y la representación legal de los empleados en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la C.I.V.E., que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 125. Revisión de las catalogaciones**

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

### **Artículo 126.- Protección a la maternidad**

1. La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
2. Si los resultados de la Evaluación de Riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la Institución adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.
3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.
4. El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada.

## **Capítulo XVI. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Sección 1ª: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

#### **Artículo 127.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad**

1. Las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.
2. Las instituciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.
3. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en pequeñas instituciones se establecerán medidas de fomento y el apoyo técnico necesario.
4. Mediante el apoyo técnico necesario y a través de la red BERDINSAREA o similares, se impulsará la aprobación y aplicación de planes de igualdad en todas aquellas instituciones que por su dimensión no cuenten con recursos para ello.

5. Las Instituciones en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán:
- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
  - b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
  - c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional
  - d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
  - e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
  - g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación

## **Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO**

### **Artículo 128.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral**

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta Institución manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados públicos, en general acoso laboral.
2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.
3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por “acoso sexual” la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por “acoso moral” todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

### **Artículo 128 bis.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**

- 1.- Las instituciones deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- 2.- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al

mismo y la información al órgano competente de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- 3.- A fin de evitar este tipo de conductas, las instituciones incorporarán en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a los empleados públicos para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos adecuados para afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

#### **Artículo 129.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral**

- 1.- El deseo de esta Institución es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.
- 2.- En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente
  - a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.
  - b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
  - c) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
  - d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.
  - e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.
  - f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.
3. En los casos en que la Institución por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.
4. Sin perjuicio del presente Procedimiento, con el objeto de redactar un modelo de Protocolo Marco de Actuación en los casos de Acoso que desarrolle el actual y pueda servir de referencia a las distintas instituciones, se creará una comisión técnica específica en el seno de la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, que deberá presentar su trabajo a dicho órgano en un plazo no superior a 6 meses desde su constitución.

#### **Artículo 130.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral**

En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

- a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

- b) Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

### **Artículo 131.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género**

- 1.- Esta Institución facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados públicos víctimas de la violencia de género.
- 2.- Los empleados públicos víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:
  - a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario o otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.
  - e) Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- f) En los casos en los que las empleadas públicas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, 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 salud, según proceda.

### **Artículo 132.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos**

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima
2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

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

### **Capítulo XVII. DE LA LIBERTAD SINDICAL**

#### **Artículo 133.- Derecho a la libre sindicación**

1. El personal laboral tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.
2. Las Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Administración Pública, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia.

#### **Artículo 134.- Protección sindical**

1. La Institución dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:
  - a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
  - b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o trabajadora, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.
  - c) Supeditar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

#### **Artículo 135.-Cautelas a la protección sindical**

Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercerán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

### **Capítulo XVIII - DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO.**

#### **Sección Primera . CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL**

#### **Artículo 136.-Configuración de la Acción Sindical**

1. Los empleados públicos locales dentro o fuera de su servicio en la Institución respectiva, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos establecidos y con absoluto respeto a la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.
2. A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en las Instituciones, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas Instituciones, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ellas correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en las Instituciones, el que conforman las correspondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas a nivel de Institución.

## **Sección Segunda. SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.**

### **Artículo 137.- Constitución de las Secciones Sindicales**

1. El personal afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales.
2. Adicionalmente a lo establecido en la sección primera de este Capítulo para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades respectivas, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Sector de la Administración Local, o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad respectiva, calculado a tenor de la siguiente escala:

Número de trabajadores al servicio de la Entidad	Porcentaje mínimo de afiliación a la sección sindical
Menos de 6	75%
De 6 a 30	50%
De 31 a 100	20%
Más de 101	15%

### **Artículo 138- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales**

Las secciones sindicales a que se refiere el artículo anterior tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

- a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.
- b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
- c) La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.
- d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
- e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Institución y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este Acuerdo.
- f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y

Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

- g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.
- h) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloneros, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.
- i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.
- j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales); en cualquier caso se proporcionará este Local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados públicos de la Institución supere los 500.
- k) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la Institución durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la Institución; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente Acuerdo.
- l) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.
- m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.
- n) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra m) anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XX (de Derecho de Participación) del presente título.
- o) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.
- p) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

### **Sección Tercera. AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

#### **Artículo 139.-Afiliados de las Secciones Sindicales**

1. Se consideran afiliados de las correspondientes Secciones Sindicales, aquellos de entre el personal al servicio de la Institución que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

2. La Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, establecerá el sistema de acreditación del número de afiliados a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:
- a) Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
  - b) Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.
  - c) Identificación precisa del responsable que certifica los datos.
  - d) Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: certificaciones de entidades financieras, actas notariales, etc.

#### **Artículo 140.-Derechos de los Afiliados / as**

Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la Entidad Local tendrán derecho a:

- a) Ser protegidos por la Institución frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.
- b) Quedar liberado por acuerdo de su Organización Sindical para el ejercicio de las funciones Sindicales en el marco de este Acuerdo.
- c) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.
- d) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la Institución y en los términos provistos en el presente Acuerdo.
- e) Disponer para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales previstas en el Art.137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales.)
- f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.
- g) Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y a la Comisión Negociadora del Protocolo - Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

#### **Sección Cuarta. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

##### **Artículo 141.- Comité de la Sección Sindical**

En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales) de este Acuerdo, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la Central Sindical a que pertenezca.

#### **Artículo 142.- Variación de la constitución o composición de la sección sindical**

La Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la Institución deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

#### **Artículo 143.-Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical**

Corresponde al Comité de la Sección Sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a ésta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### **Artículo 144.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical**

Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los dos años siguientes.
- b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

<b>Nº de empleados / as al servicio de la Institución</b>	<b>% Mínimo de afiliación a la Sección Sindical</b>	<b>Nº de miembros del Comité de la S.S con derecho a horas sindicales</b>	<b>Nº de horas sindicales por cada miembro con derecho a ellas</b>
Menos de 6	%75	1	5
De 6 a 30	%50	2	5
De 31 a 100	%20	3	10
De 101 a 250	%15	4	15
De 251 en adelante	%10	5	20

Cuando la Institución cuente con más de 30 empleados a su servicio, a la sección sindical que cuente con un número de afiliados superior al porcentaje mínimo de la escala anterior, por cada número de afiliados igual a dicho porcentaje mínimo, le corresponderá otro miembro del Comité de Sección con derecho a horas sindicales.

- c) Poder asistir con voz y previa aceptación de los órganos de representación electos, a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales.
- d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al máximo responsable de la Institución.
- e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.
- f) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

## **Sección quinta. DELEGADOS SINDICALES.**

### **Artículo 145.- Designación de Delegados sindicales**

En las Secciones sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.

### **Artículo 146.- Funciones y derechos de los Delegados sindicales**

Los delegados Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal de la Institución:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Institución ponga a disposición de los órganos de representación del personal de la Institución, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) A asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de la Institución en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la Institución previamente a la adopción de medidas carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.
- e) Autenticar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tableros de anuncios.
- f) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical, así como del conjunto de los afiliados.
- g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.
- h) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del órgano de representación electo.

### **Artículo 147. Liberación por acumulación de horas sindicales**

1. La liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Instituciones de más de 125 empleados de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona; en el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma Institución, es necesario acumular 1.592 horas.
2. Para ello será necesario:
  - a) Informar a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación de las horas que pretende acumular cada Delegado o miembro de la Central sindical correspondiente.

- b) En el caso de liberaciones interinstitucionales la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, previa audiencia de las instituciones implicadas por un plazo de quince días, llevará a cabo el registro y control de los empleados públicos que se acogen a este derecho.
- 3) A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Institución en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:
- a) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, Comité de empresa, Delegados de Personal Comité de Sección o Delegados Sindicales de las Entidades y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.
- b) Certificado expedido por la organización Sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, delegados de Personal, Delegados Sindicales o Miembros del Comité de Sección Sindical dispuestos a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.
- 4) Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.
- 5) El empleado público que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, continuará en la situación administrativa de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

## **Capítulo XIX. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

### **Sección Primera. NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.**

#### **Artículo 148.- Ejercicio de la representación colectiva**

La representación colectiva del personal laboral de la Institución se ejercerá por los órganos de representación electos, Comités de Empresa o delegados de personal.

### **Sección Segunda. GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS.**

#### **Artículo 149.- Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación**

Los miembros de los órganos de representación electos, ya sean Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
- b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.
- c) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la Institución, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tabloneros será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

- d) No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.
- e) Ser informados de las sanciones muy graves.
- f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
- g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los servicios públicos.
- h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.
- i) Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:
- 1) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - 2) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
  - 3) Cantidades que percibe cada trabajador en concepto de complemento de productividad.
- j) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 puestos de trabajo	30 horas/mes
De 101 a 250 puestos de trabajo	35 horas/mes
De 251 puestos de trabajo en adelante	40 horas/mes

- k) Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente, o Secretario, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:

Entidades de hasta 100 puestos de trabajo	5 horas
Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo	7 horas
Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo	9 horas
Entidades de 501 a 750 puestos de trabajo	12 horas
Entidades de 751 en adelante	15 horas

- l) En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia en las sesiones de Comisiones Informativas de órganos de la Entidad, o a reuniones por esta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Institución.
- m) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

### **Artículo 150. Capacidad**

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros.

### **Artículo 151. Competencias**

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
- b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.
- c) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.
- d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XX (de Derecho de Participación) del presente título.

## **Capítulo XX. DERECHO DE PARTICIPACIÓN**

### **Artículo 152.- Derecho de participación**

Los empleados públicos a través de las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos en su caso, tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

### **Artículo 153- Interlocución**

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, la Institución designará su interlocutor con el personal.

### **Artículo 154.- Representación**

La representación del personal laboral la ostentará los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten representatividad en la Institución de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

### **Artículo 155.- Reunión**

Las reuniones que los representantes de la Institución celebren con los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con la periodicidad que acuerden las partes.

#### **Artículo 156.- Orden del día**

1. Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos.
2. Asimismo, serán notificados formalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.
3. Las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.
4. Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días, salvo en los casos en que la participación se de en la comisión informativa.

#### **Artículo 157.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación**

1. En caso de que exista disconformidad de las Organizaciones Sindicales con el criterio de los representantes de la Entidad, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación en los términos previstos en este Acuerdo.
2. Los representantes del personal laboral podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los representantes de la Institución, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

### **Capítulo XXI. DERECHO DE REUNIÓN**

#### **Artículo 158.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo**

1. El personal laboral podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.
2. El personal de la Institución, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.
3. Los empleados miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Nº de trabajadores de la Entidad	Nº de horas anuales
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11
Más de 250	14

#### **Artículo 159.- Legitimidad convocatoria de reunión**

1. Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los correspondientes Delegados sindicales.
2. Están legitimados para convocar reuniones del personal de la Institución en su conjunto:
  - a) Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados sindicales.
  - b) Los órganos de representación electos.
  - c) Cualesquiera empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

#### **Artículo 160.- Reuniones dentro de la jornada laboral**

1. Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:
  - a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.
  - b) Señalar hora y lugar de celebraciones.
  - c) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
  - d) El orden del día.
  - e) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Presidente de la Institución no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.
2. Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

#### **Artículo 161.- Reuniones fuera de la jornada laboral**

No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

### **Capítulo XXIII. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Artículo 162.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo**

El personal laboral tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Acuerdo.

## **TÍTULO SÉPTIMO. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL LABORAL DE LA INSTITUCIÓN.**

### **Artículo 163.- Cuestiones Generales**

1. La Institución garantizará la utilización de las lenguas oficiales de las Administraciones Públicas Vascas tanto en sus relaciones internas como externas.
2. A estos efectos la Institución se compromete a favorecer el conocimiento y uso del Euskara por parte de los empleados de la misma, de acuerdo con el perfil lingüístico que cada puesto de trabajo tenga asignado.

### **Artículo 164.- Planes de Euskaldunización**

1. Anualmente el órgano de gobierno de la Institución, dentro de su Plan de Formación Lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes deberán participar; a tales efectos aquellas entidades en que aún no se haya aprobado Plan de Formación Lingüística procederá a su aprobación previa negociación con la representación de personal durante el primer semestre del año 2006.
2. Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.
3. Los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.
4. Estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación al puesto de trabajo del que son titulares:
  - a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada Período de Planificación previa conformidad del interesado.
  - b) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y convalidaciones que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al certificado de escolaridad.
  - c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskara mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüístico de adultos.
  - d) Aquellas personas en las que concurra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
  - e) En el caso de que el Plan previese actividades distintas de las del apartado anterior, los criterios de prioridad para acudir a las mismas serán los siguientes:
    - 1) Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.
    - 2) Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.
    - 3) Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

- f) En el supuesto en que el empleado haya acreditado el perfil lingüístico inferior al asignado al puesto de trabajo, se establecerá un plan de formación individualizado de conformidad con el empleado afectado, de manera que éste pueda alcanzar en el menor tiempo posible el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo.
- g) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento de la Responsable de Recursos Humanos.

#### **Artículo 165.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral**

En el caso de la realización voluntaria de cursos de Euskara fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

#### **Artículo 166.- Euskaldunización del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales**

Aquellos profesores que, como consecuencia del plan de euskaldunización de la administración titular del centro musical, deban realizar algún curso para adquirir los conocimientos de euskara propios del perfil lingüístico del puesto que desempeñen, tendrán derecho a ser relevados en su horario lectivo, por un tiempo equivalente al 50% del empleado en tales cursos de euskaldunización.

#### **Artículo 167.- Norma Supletoria**

En lo no dispuesto en este Título se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística y con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

## **TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO**

### **Capítulo XXIV. ESTABILIDAD LABORAL**

#### **Artículo 168.- Limitación de la temporalidad**

1. Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los ciudadanos la Institución recurrirá a la contratación de personal laboral temporal con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible y de acuerdo con la legislación laboral en la materia.
2. El número trabajadores contratados temporalmente que ocupen vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se establece el compromiso de que en el plazo de 3 años a partir de la firma del presente Acuerdo se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar dicho porcentaje máximo.
3. No obstante, para el caso de Instituciones con menos de 65 trabajadores laborales en que la aplicación de este porcentaje máximo plantee problemas de aplicación práctica se enviará una propuesta de análisis del caso a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación para que ésta elabore una propuesta más acorde a sus necesidades; en caso de no acuerdo la referencia de trabajo estará en la línea del criterio general.
4. Anualmente la Institución hará público un informe sobre la temporalidad existente en el empleo público, sus características, por ámbitos específicos, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la C.I.V.E.

#### **Artículo 169.- Oferta de empleo público**

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingresos serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal.
2. Ello comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.
3. La Institución convocará oferta de empleo público anual y llevará a cabo toda la tramitación de la misma en el plazo de un año.
4. Los nombramientos de carácter temporal que se realicen para cubrir sustituciones se realizarán mediante convocatoria pública de selección del empleado público o mediante bolsas de trabajo, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y con publicidad suficiente.

#### **Artículo 170.- Contratos de prácticas**

Se garantizará la finalidad formativa de los contratos de prácticas.

#### **Artículo 171.- Contratos temporales**

Los contratos por obras, y los demás tipos de contrato de carácter temporal, obedecerán exclusiva y estrictamente a las necesidades y objetivos para los que han sido autorizados.

## **Artículo 172.- Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social**

### a) CONTRATOS DE INTERÉS SOCIAL Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN.

Los contratos de interés social y / o los Convenios de colaboración se utilizarán para la realización de obras o servicios de interés general o social; dichos contratos tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Institución.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses y no podrán ser utilizados para cubrir puestos estructurales de la administración”

### b) CONTRATOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3, las personas contratadas en el marco de programas de empleo o empleo-formación para trabajos de duración determinada de exclusión social, se regirán en materia retributiva por los convenios sectoriales que correspondan atendiendo a su profesión, exceptuándose de esta regla general únicamente las contrataciones en donde se aprecie identidad de funciones entre la persona contratada y algún puesto de trabajo de la relación o catálogo de la Institución.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses.

El resto de condiciones de trabajo, con las excepciones incluidas en la Disposición Adicional Primera, serán las determinadas en el Convenio con carácter general.

## **Artículo 173.- Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial**

La Institución posibilitará, con los requerimientos establecidos en la legislación que resulte de aplicación, que los trabajadores que lo soliciten puedan acceder a la jubilación parcial; el contrato de relevo que se celebre será a jornada completa o a tiempo parcial.

## **Capítulo XXV. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

### **Artículo 174.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos**

1. La Institución se compromete a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.
2. En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos que se realicen por la Institución se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las empresas subcontratistas.
3. Asimismo la Institución pondrá en marcha las siguientes conclusiones:
  - a) Genéricamente:
    - 1) Limitar las contrataciones externas de los servicios propios.
    - 2) Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respeto a las subcontratistas.
    - 3) Velar por el cumplimiento de la normativa legal.

- 4) Garantizar los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores de las contratadas y subcontratadas, así como las retribuciones establecidas en los convenios del sector.
- 5) Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas, entre otras, al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la subrogación del personal por parte de las empresas contratistas.

b) Específicamente:

- 1) Las instituciones locales procederán a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.
- 2) Los contratos de inserción que, en su caso, se celebren por las instituciones señaladas tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Institución.
- 3) Limitar la subcontratación de personal por parte de las sociedades públicas municipales, evitando al mismo tiempo que dicho personal, con carácter periódico y estable pueda desarrollar su labor en los locales y dependencias de las instituciones de referencia.
- 4) No se destinará personal de las sociedades públicas municipales para la realización de tareas habituales de los entes municipales de referencia de las mismas.
- 5) A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

#### **Artículo 175.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias**

1. En las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las empresas adjudicatarias, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector, la subrogación de los trabajadores y las trabajadoras existentes al momento de cada adjudicación; para ello se incorporará la cláusula de subrogación en los pliegos de condiciones de los nuevos expedientes que se tramiten, condicionado al cumplimiento de requisitos de transparencia y buena fe.
2. En todo caso, las previsiones de este artículo serán de aplicación solamente bajo los siguientes supuestos:
  - a) La subrogación afectará únicamente al personal que posea un contrato laboral y haya trabajado en el marco de la institución contratante al menos durante los últimos 6 meses, incluyendo las sustituciones hasta su propia finalización.
  - b) En ningún caso afectará la subrogación a los propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa contratista cesante, ni a los familiares hasta el segundo grado inclusive de dichos propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa cesante.

En caso de discrepancia la interpretación de este apartado se solventará en la Comisión de Seguimiento de cada Institución. Si persistiera la discrepancia ésta se elevará a la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 176.- Informe anual sobre contratación externa**

Anualmente cada Institución elaborará un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones del Convenio Sectorial Udalhitz 2008-2010

por parte de todas las empresas contratadas para la prestación regular de servicios en la Institución; en dicho informe constarán los siguientes datos:

1. Objeto de la contratación y fecha de alta en el servicio y baja si la hubiere.
2. Número estimativo de trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa para la realización del servicio.
3. Convenio de aplicación a los trabajadores.
4. Información sobre salud laboral y en especial la situación del mapa de riesgos laborales en la empresa contratada por la institución
5. El acceso a esta información se ajustará a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal

A fin de garantizar la transparencia exigible, cuando expresamente le sea solicitado por la representación legal de los trabajadores y juntas de personal de cada institución, la institución facilitará una copia del informe referido en el párrafo anterior.

Si alguna institución se negara sin causa justificada a entregar la información sobre las contrataciones externas en tiempo y forma se informará por parte de la representación legal de los trabajadores y juntas de personal a la Comisión Paritaria de Seguimiento y será también enviado a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación que se establecerá en el Acuerdo Udalhitz 2008-2010, para su conocimiento, debate, y en su caso, el informe correspondiente, reservando las acciones que en derecho le correspondan, en caso de estar en disconformidad con el informe o la falta del mismo, transcurrido un mes desde su petición por el sindicato, representación sindical o Juntas de Personal en la Institución correspondiente.

## **TÍTULO NOVENO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 177.- Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá cuanto a la tipificación y aplicación de faltas y sanciones, así como a su procedimiento, por lo dispuesto en la normativa de función pública sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el personal.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

No serán de aplicación para el personal laboral contratado temporalmente, lo reservado por la legislación vigente al personal con contrato laboral indefinido, los artículos 95 y 96 (jubilación anticipada) y el artículo 100 (préstamos por consumo), salvo negociación o pacto en contrario en la Institución.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La Institución promoverá los procesos de funcionarización que correspondan con arreglo a la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca.

#### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLÁUSULA DEROGATORIA**

Quedan derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o contradigan los acuerdos aquí adoptados.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. PUBLICACIÓN**

EUDEL publicará el presente Acuerdo en el Boletín Oficial del País Vasco. Los Acuerdos de Adhesión al mismo, adoptados por los órganos competentes de las instituciones locales, se publicarán en el Boletín Oficial correspondiente a su territorio histórico.

## ANEXO 1

De acuerdo con el Capítulo VI, de Adecuación al Sistema Retributivo contemplado en el Presente Acuerdo, del Título II, del Régimen de Retribuciones, en aplicación de la normativa vigente en materia de Función Pública y como resultado de la adaptación a la legalidad vigente de los niveles retributivos del extinguido ARCEPAFE, se incorpora como Anexo a este Acuerdo, a meros efectos orientativos, la siguiente tabla:

Ordainketa maila/ Nivel retributivo	2008ko Urteko ordainketa / Retribución anual 2008
30	58.763,87 €
29	57.123,71 €
28	55.483,16 €
27	53.842,61 €
26	52.203,23 €
25	50.562,01 €
24	48.921,59 €
23	47.280,79 €
22	45.641,28 €
21	44.000,20 €
20	42.360,18 €
19	40.719,62 €
18	39.079,33 €
17	37.438,65 €
16	35.798,23 €
15	34.157,81 €
14	32.517,38 €
13	30.877,09 €
12	29.453,38 €
11	28.029,93 €
10	26.606,34 €
9	25.182,88 €
8	23.858,31 €
7	22.534,01 €
6	21.228,91 €
5	19.923,80 €

## ANEXO 2

De acuerdo con el artículo 85.2 se incorpora como Anexo a este Acuerdo, a meros efectos orientativos, la siguiente tabla:

AÑO 2008 IMPORTE MENSUAL				
Ley 30/84	Ley 7/2007	Trienio	CPT-Antigüedad	Suma
Grupo A	Subgrupo A1	43,63 €	13,85 €	57,48 €
Grupo B	Subgrupo A2	34,92 €	11,61 €	46,53 €
Grupo C	Subgrupo C1	26,22 €	15,51 €	41,73 €
Grupo D	Subgrupo C2	17,52 €	15,99 €	33,51 €
Grupo E	Agrup. profesionales	13,15 €	16,42 €	29,57 €

En su caso, estas cuantías podrían ser de aplicación para supuestos contemplados en el Art. 8.