

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DONOSTIAKO UDALA

Lehendakaritza

Iragarkia

Tokiko Gobernu Batzarrak, 2018ko abenduaren 18an eta 2019ko maiatzaren 8an egindako bilkuretan, 2019 urterako Donostiako Udaleko langileen lan baldintzak arautzen dituen akordio arautzailea onetsi du. Honekin batera doa testua.

Apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuko 127. xedatutakoa betez, guztiek honen berri izan dezaten argitaratzen da.

Donostia, 2019ko maiatzaren 27a.—Edorta Azpiazu Laboa, Lehendakaritzako zuzendaria. (3688)

Aurkibidea.

Atariko titulua. Xedapen orokorrak.

1. artikulua. Xedea.
2. artikulua. Pertsonalaren esparrua.
3. artikulua. Denbora-eremua. Indarraldia eta amaiera.
4. artikulua. Jarraipenerako Bitariko Batzorde Iraunkorra.

Lehenengo titulua. Funtzionarioen lanaldi, atsedenaldi, jaiegun, oporraldi, aparteko zerbitzu, lizentzia eta baimenen erregimena.

- I. kapitulua. Lanaldia.
5. artikulua. Ohiko lanaldia eta malgutasuna.
6. artikulua. Lan-egutegia.
7. artikulua. Benetako lana.
8. artikulua. Txandakako lana.
9. artikulua. Lanegunen arteko atsedenaldua.
10. artikulua. Gaueko lana.
- II. kapitulua. Atsedenaldiak eta jaiegunak.
11. artikulua. Asteko atsedenaldua.
12. artikulua. Igandeetan edo jaiegunetan egindako laneako asteko atsedenaldua.
13. artikulua. Atsedenaldien eta jaiegunen eragina.
- III. kapitulua. Oporraldia eta baimen-egunak.
14. artikulua. Iraupena.
15. artikulua. Opor-konpentsaziorako salbuespenezko suposamendua.
16. artikulua. Zatikapena.
17. artikulua. Oporraldia.
18. artikulua. Aldibereko gozamina.
19. artikulua. Oporraldi plangintza.
20. artikulua. Suposamendu bereziak.
- IV. kapitulua. Beste lan baldintza batzuk.

AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN

Presidencia

Anuncio

La Junta de Gobierno Local en sesiones celebradas el 18 de diciembre de 2018 y el 8 de mayo de 2019, ha aprobado el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de San Sebastián para el año 2019, texto que se adjunta.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 abril.

San Sebastián, a 27 de mayo de 2019.—El director de Presidencia, Edorta Azpiazu Laboa. (3688)

Índice.

Título preliminar. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Artículo 3. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Seguimiento Permanente.

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 5. Jornada de trabajo habitual y flexibilidad.

Artículo 6. Calendario laboral.

Artículo 7. Trabajo efectivo.

Artículo 8. Trabajo a turno.

Artículo 9. Pausa entre jornada.

Artículo 10. Trabajo en período nocturno.

Capítulo II. Descansos y fiestas.

Artículo 11. Descanso semanal.

Artículo 12. Descanso semanal para trabajos en domingos y festivos.

Artículo 13. Incidencia de descansos y fiestas.

Capítulo III. Vacaciones y días de permiso.

Artículo 14. Duración.

Artículo 15. Supuesto excepcional de compensación vacacional.

Artículo 16. Fraccionamiento.

Artículo 17. Período de disfrute vacacional.

Artículo 18. Disfrute simultáneo.

Artículo 19. Plan de vacaciones.

Artículo 20. Supuestos especiales.

Capítulo IV. Otras condiciones de trabajo.

21. artikulua. Lanalditik kanpo egindako orduak.
22. artikulua. Lizentziak.
23. artikulua. Baimenak.
24. artikulua. Izatezko bikoteak.
25. artikulua. Baimenak eta lizentziak eskatzea eta ematea.
26. artikulua. Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna.
27. artikulua. Lanpostura itzultzea lizentzian, baimeneta eta eszedentzietan.
28. artikulua. Lanera joatea eta ez-joatea arrazoitzea.
29. artikulua. Lizentziak gaixotasunagatik edo istripuagatik.
30. artikulua. Ama biologikoa ez den beste gurasoari seme-alabak jaiotzeagatik, adoptatzeko helburuarekin zaintzeagatik, harreran hartzeagatik edo adoptatzeagatik dagokion lizentzia.
31. artikulua. Familiarteko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik lizentzia.
32. artikulua. Ezkontzeagatik edo izateko bikotea sortzeagatik lizentzia.
33. artikulua. Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko lizentzia.
34. artikulua. Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikala edo pertsonalaren ordezkariak egin ahal izateko lizentzia.
35. artikulua. Haurdunaldi eta edoskitze lizentzia.
36. artikulua. Amatasun lizentzia erditzeetan.
37. artikulua. Lizentzia, adopzioagatik edo harreran hartzeagatik.
38. artikulua. Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikoak zaintzeko lizentzia.
39. artikulua. Lehen mailako ahaidetasuneko familiarteko baten oso gaixotasun larria.
40. artikulua. Zentro Ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia, nahiz eta funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik izan ez.
41. artikulua. Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia.
42. artikulua. Medikuntzarako, tratamenduetara eta azterketetara joateko lizentzia.
43. artikulua. Norberaren arazoetarako lizentzia egunak.
44. artikulua. Udalean 25 urte betetzeagatik lizentzia.
45. artikulua. Barne sustapenerako ikasketak edo probak egiteko baimena.
46. artikulua. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak.
47. artikulua. Norberaren arazoetarako ordaindutako baimena.
48. artikulua. Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimena.
49. artikulua. Norberaren interesarengatik lantzeak muhurtzeko baimena.
- Bigarren titulua. Ordainsarien erregimena.
- V. kapitulua. Erregimen orokorra.
50. artikulua. Ordainsariak. Aplikazio-eremua.
51. artikulua. Ordaintzeko agindua.
52. artikulua. Publizitatea.
53. artikulua. Ordainsari kontzeptuak.

- Artículo 21. Horas realizadas fuera de la jornada habitual.
- Artículo 22. Licencias.
- Artículo 23. Permisos.
- Artículo 24. Parejas de hecho Permisos.
- Artículo 25. Petición y concesión de permisos y licencias.
- Artículo 26. Incompatibilidad entre permisos licencias.
- Artículo 27. Reingreso al puesto de trabajo en licencias, permisos y excedencias.
- Artículo 28. Asistencia y justificación de ausencias.
- Artículo 29. Licencias por enfermedad o accidente.
- Artículo 30. Licencia del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- Artículo 31. Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.
- Artículo 32. Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.
- Artículo 33. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.
- Artículo 34. Licencia por ejercicio de funciones sindicales, de formación sindical o de representación sindical.
- Artículo 35. Licencia por embarazo y lactancia.
- Artículo 36. Licencia por maternidad en caso de parto.
- Artículo 37. Licencia por adopción o acogimiento.
- Artículo 38. Licencia por cuidado de menores, personas dependientes o disminuidos físicos o psíquicos.
- Artículo 39. Enfermedad muy grave de familiar en primer grado.
- Artículo 40. Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.
- Artículo 41. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.
- Artículo 42. Licencia por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- Artículo 43. Días de licencia por asuntos particulares.
- Artículo 44. Licencia por 25 años de servicios en el Ayuntamiento.
- Artículo 45. Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción interna.
- Artículo 46. Permiso no retribuido por asuntos propios.
- Artículo 47. Permiso retribuido por asuntos propios.
- Artículo 48. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, Colegial, asociativo o sindical.
- Artículo 49. Permiso de reducción de jornada por interés particular.
- Título segundo. Del régimen de retribuciones.
- Capítulo V. Régimen general.
- Artículo 50. Retribuciones. Ámbito de aplicación.
- Artículo 51. Ordenación del pago.
- Artículo 52. Publicidad.
- Artículo 53. Conceptos retributivos.

54. artikulua. Soldata.
55. artikulua. Antzinasuna.
56. artikulua. Lanpostu-mailako osagarria.
57. artikulua. Berariazko osagarria.
58. artikulua. Baldintzak betetzea.
59. artikulua. Aparteko ordainsariak.
60. artikulua. Produktibitate-osagarria.
61. artikulua. Zerbitzu bereziengatik haborokina.
62. artikulua. Ohiko lanalditik kanpora egindako zerbitzu bereziengatik haborokina.
63. artikulua. Noizbehinkako Egoerak eragindako Zerbitzu Berezien Haborokina.
64. artikulua. Kalte-ordainak zerbitzu arrazioengatik.
65. artikulua. Norberaren osagarria eta iragankorra.
- VI. kapitulua. Norberaren gradua.
66. artikulua. Norberaren gradua.
- VII. kapitulua. Nominen kudeaketa.
67. artikulua. Nominen berregituraketa.
68. artikulua. Beste lanpostu batekiko atxikipena.
69. artikulua. Nominen helbideratzea.
70. artikulua. Urtean jaso beharrekoa pagetan zatitzea.
71. artikulua. Sortzapena eta likidazioa.
- VIII. kapitulua. Ordainsarien igoera.
72. artikulua. Ordainsarien igoera.
- Hirugarren titulua. Prestazio pasiboen babes-sistema osagarria eta beste asistentzia hobekuntza batzuk.
- IX. kapitulua. Prestazio pasiboen babes-sistema osagarria.
73. artikulua. Elkarkidetza. Pentsio-sistema osagarriak.
74. artikulua. Elkarkidetzaren kuotak.
- X. kapitulua. Beste asistentzia hobekuntza batzuk.
75. artikulua. Adinagatik borondatezko erretiroa.
76. artikulua. Erretiro partziala.
77. artikulua. Erretiro aurreratuarentzako primak.
78. artikulua. Nahitaezko erretiroa.
79. artikulua. Bizi-eta ezintasun-asegurua.
80. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruak.
81. artikulua. Kontsumo-maileguak.
82. artikulua. Gizarte Ekintza.
83. artikulua. Gidatzeko baimenak berritzearen kostearen ordainketa.
84. artikulua. Kirol txartela.
85. artikulua. Lan istripuan gertatutako heriotza.
- Laugarren titulua. Langileak hautatzea, lanpostuak hornitzea eta barne promozioa sustatzea.
- XI. kapitulua. Langileak hautatzea.
86. artikulua. Hautatze-sistemak.
87. artikulua. Ezintasunen bat duen pertsonen sarrera.
88. artikulua. Lan poltsak.
- XII. kapitulua. Barne promozioaren eta karrera profesionalaren sustapena.
89. artikulua. Prestakuntza.

- Artículo 54. El sueldo.
- Artículo 55. Antigüedad.
- Artículo 56. El complemento de destino.
- Artículo 57. El complemento específico.
- Artículo 58. Cumplimiento de requisitos.
- Artículo 59. Las pagas extraordinarias.
- Artículo 60. Complemento de productividad.
- Artículo 61. Las gratificaciones por servicios extraordinarios.
- Artículo 62. Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.
- Artículo 63. Gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas.
- Artículo 64. Indemnización por razones de servicio.
- Artículo 65. El complemento personal y transitorio.
- Capítulo VI. Grado personal.
- Artículo 66. El grado personal.
- Capítulo VII. Gestión de nóminas.
- Artículo 67. Reestructuración de nóminas.
- Artículo 68. Adscripción a otro puesto de trabajo.
- Artículo 69. Domiciliación de nóminas.
- Artículo 70. División en pagas de las percepciones anuales.
- Artículo 71. Devengo y liquidación.
- Capítulo VIII. Incrementos retributivos.
- Artículo 72. Incrementos retributivos.
- Título tercero. Del sistema protector complementario de prestaciones pasivas y otras mejoras asistenciales.
- Capítulo IX. Sistema protector complementario de prestaciones pasivas.
- Artículo 73. Elkarkidetza. Sistema de pensiones complementarias.
- Artículo 74. Cuotas de Elkarkidetza.
- Capítulo X. Otras mejoras asistenciales.
- Artículo 75. Jubilación voluntaria por edad.
- Artículo 76. Jubilación parcial.
- Artículo 77. Primas para la jubilación forzosa.
- Artículo 78. Jubilación forzosa.
- Artículo 79. Seguro de vida e incapacidad.
- Artículo 80. Seguro de responsabilidad civil.
- Artículo 81. Préstamos de consumo.
- Artículo 82. Acción Social.
- Artículo 83. Abono del coste de renovación de permisos de conducir.
- Artículo 84. Kirol txartela.
- Artículo 85. Fallecimiento en accidente de trabajo.
- Título cuarto. De la selección de personal, provisión de puestos de trabajo y fomento de la promoción interna.
- Capítulo XI. Selección de personal.
- Artículo 86. Sistemas de selección.
- Artículo 87. El acceso de personas con discapacidad.
- Artículo 88. Bolsas de trabajo.
- Capítulo XII. Formación y fomento de la promoción interna y la carrera profesional.
- Artículo 89. Formación.

90. artikulua. Hautaketa prozesuen programazio.
91. artikulua. Barne promozioa eta horretara sartzea.
92. artikulua. Promozio profesionalari bultzada.
- XIII. kapitulua. Lanpostuen hornidura.
93. artikulua. Lanpostuen hornidurarako sistemak.
94. artikulua. Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuen deialdietarako gutxieneko edukiak.
95. artikulua. Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuak argitaratzea.
96. artikulua. Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuetara sartu ahal izateko aldi baterako mugak.
- Bosgarren titulua. Langile publikoen osasuna, segurtasun eta osasun batzordeak, prebentzioko ordezkariak, eta laneko jazarpenaren eta genero indarkeriaren kontrako babes neurriak.
- XIV. kapitulua. Lan-segurtasun eta osasuna.
97. artikulua. Lan-segurtasuna eta osasuna.
98. artikulua. Lan-arriskuen Prebentziorako Plana.
99. artikulua. Segurtasun eta Osasun Batzordea.
100. artikulua. Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskuduntzak eta ahalmenak.
101. artikulua. Prebentzio Ordezkariak.
102. artikulua. Prebentzio Ordezkarien eskumenak eta ahalmenak.
103. artikulua. Lan ekipamendua eta babes-neurriak. Laneko jantziak.
104. artikulua. Osasunaren zaintza.
105. artikulua. Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arrisku-tsuen zehaztapena.
106. artikulua. Jarduera nekagarriak.
107. artikulua. Jarduera toxikoak.
108. artikulua. Jarduera arriskutsuak.
109. artikulua. Segurtasun neurriak ezartzea.
110. artikulua. Ezadostasunen ebazpena.
111. artikulua. Katalogazioen berrikuspena.
112. artikulua. Amatasuna babestea.
113. artikulua. Bigarren jarduera.
- XV. kapitulua. Aukera berdintasuna. Laneko jazarpenaren eta genero indarkeriaren kontrako babes neurriak.
1. atala. Aukera berdintasuna.
114. artikulua. Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.
2. atala. Laneko jazarpenaren eta genero indarkeriaren kontrako babes neurriak.
115. artikulua. Laneko jazarpen kasutan jarraitu behar den protokoloa. Babes neurriak.
116. artikulua. Genero indarkeriatik babesteko neurriak eta eskubideak.
117. artikulua. Langile publikoengan eragindako genero indarkeria egoerak egiaztatzea.
- Seigarren titulua. Sindikatuko kide izateko eskubidea indarrean jartzeko erregimena, sindikatu-ekintza, ordezkaritza, parte-hartzea, batzarra eta negoziazio kolektiboa.
- XVI. kapitulua. Askatasun sindikala.
118. artikulua. Sindikatuko kide izateko eskubidea.

- Artículo 90. Programación de los procesos selectivos.
- Artículo 91. La promoción interna y su acceso.
- Artículo 92. Impulso a la promoción profesional.
- Capítulo XIII. Provisión de puestos de trabajo.
- Artículo 93. Sistemas de provisión de puestos de trabajo.
- Artículo 94. Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.
- Artículo 95. Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por Concurso o libre designación.
- Artículo 96. Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso libre designación.
- Título quinto. De la salud de los/as empleados/as públicos, de los comités de seguridad y salud, de los/as delegados/as de prevención, de las medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género.
- Capítulo XIV. Seguridad y salud laboral.
- Artículo 97. Seguridad y Salud Laboral.
- Artículo 98. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Artículo 99. Comité de Seguridad y Salud.
- Artículo 100. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.
- Artículo 101. Delegados/as de Prevención.
- Artículo 102. Competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención.
- Artículo 103. Equipos de trabajo y medios de prevención. Prendas de trabajo.
- Artículo 104. Vigilancia de la salud.
- Artículo 105. Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas.
- Artículo 106. Actividades penosas.
- Artículo 107. Actividades tóxicas.
- Artículo 108. Actividades peligrosas.
- Artículo 109. Implantación de medidas de seguridad.
- Artículo 110. Resolución de desacuerdos.
- Artículo 111. Revisión de la catalogaciones.
- Artículo 112. Protección de la maternidad.
- Artículo 113. Segunda actividad.
- Capítulo XV. Igualdad de oportunidades. medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género.
- Sección 1.ª Igualdad de oportunidades.
- Artículo 114. Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.
- Sección 2.ª Medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género.
- Artículo 115. Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral.
- Artículo 116. Medidas y derechos de protección contra la violencia de género.
- Artículo 117. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre los/las empleados/as municipales.
- Título sexto. Del régimen de ejercicio del derecho de sindicación, acción sindical, representación, participación, reunión y negociación colectiva.
- Capítulo XVI. De la libertad sindical.
- Artículo 118. Derecho a la libre sindicación.

119. artikulua. Babes sindikala.
120. artikulua. Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtzia.
XVII. Kapituluua. Ekintza sindikalerako eskubidea: horren osaketa, eragin-eremua eta subjektua.
Lehenengo atala. Ekintza sindikalaren osaketa eta eragin-eremua.
121. artikulua. Ekintza sindikalaren osaketa.
Bigarren atala. Atal sindikalak orokorrean.
122. artikulua. Atal Sindikalen sorrera.
123. artikulua. Atal Sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak.
Hirugarren atala. Atal sindikaletako afiliatuak.
124. artikulua. Atal Sindikaletako afiliatuak.
125. artikulua. Afiliatuen eskubideak.
Laugarren atala. Atal sindikaletako batzordeak.
126. artikulua. Atal Sindikalaren Batzordea.
127. artikulua. Atal sindikalaren sorrera edo osaketa aldatzea.
128. artikulua. Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak.
129. artikulua. Atal Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak.
Bosgarren atala. Ordezkaritza sindikalak.
130. artikulua. Ordezkaritza sindikalak izendatzea.
131. artikulua. Ordezkaritza sindikalaren funtzioak eta eskubideak.
132. artikulua. Ordu sindikalak pilatzeagatik liberazioa.
XVIII. kapituluua. Ordezkaritza kolektiborako eskubidea.
Lehenengo atala. Ordezkaritza maila eta organoak.
133. artikulua. Ordezkaritza kolektiboa praktikan jartzea.
Bigarren atala. Bermeak, ahalmenak, gaitasunak eta eskumenak.
134. artikulua. Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak.
135. artikulua. Gaitasuna.
136. artikulua. Eskuduntzak.
XIX. kapituluua. Parte-hartze eskubidea.
137. artikulua. Parte-hartze eskubidea.
138. artikulua. Elkarriketa.
139. artikulua. Ordezkaritza.
140. artikulua. Batzarrak.
141. artikulua. Gai-zerrenda.
XX. kapituluua. Batzartzeko eskubidea.
142. artikulua. Lanorduetan batzartzeko eskubidea.
143. artikulua. Batzarraren deialdiaren legimititatea.
144. artikulua. Lanaldiaren barruan egindako batzarrak.
145. artikulua. Lanalditik kanpoko batzarrak.
XXI. kapituluua. Negoziazio kolektiborako eskubidea.
146. artikulua. Lan baldintzak zehazterakoan parte-hartzea.
147. artikulua. Akordioak.
Zazpigarren titulua. Erakundeko funtzionarioen hizkuntza eskubideak praktikan jartzea.

Artículo 119. Protección sindical.
Artículo 120. Cautelas a la protección sindical.
Capítulo XVII. Del derecho a la acción sindical: configuración, ámbito y sujetos del mismo.
Sección primera. Configuración y ámbito de la acción sindical.
Artículo 121. Configuración de la acción sindical.
Sección segunda. Secciones sindicales en general.
Artículo 122. Constitución de las Secciones Sindicales.
Artículo 123. Garantías, facultades, funciones y competencias de las Secciones Sindicales.
Sección tercera. Afiliados/as de las secciones sindicales.
Artículo 124. Afiliados/as de las Secciones Sindicales.
Artículo 125. Derechos de los/as afiliados/as.
Sección cuarta. Comités de las secciones sindicales.
Artículo 126. Comité de la Sección Sindical.
Artículo 127. Variación de la constitución o composición de la Sección Sindical.
Artículo 128. Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical.
Artículo 129. Garantías y facultades de los/as miembros del Comité de la Sección Sindical.
Sección quinta. Delegados/as sindicales.
Artículo 130. Designación de Delegados/as sindicales.
Artículo 131. Funciones y derechos de los/as Delegados/as sindicales.
Artículo 132. Liberación por acumulación de horas sindicales.
Capítulo XVIII. Derecho de representación colectiva.
Sección primera. Niveles y órganos de representación.
Artículo 133. Ejercicio de la representación colectiva.
Sección segunda. Garantías, facultades, capacidad y competencias.
Artículo 134. Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación.
Artículo 135. Capacidad.
Artículo 136. Competencias.
Capítulo XIX. Derecho de participación.
Artículo 137. Derecho de participación.
Artículo 138. Interlocución.
Artículo 139. Representación.
Artículo 140. Reunión.
Artículo 141. Orden del día.
Capítulo XX. Derecho de reunión.
Artículo 142. Derecho de reunión en tiempo trabajado.
Artículo 143. Legitimidad convocatoria de reunión.
Artículo 144. Reuniones dentro de la jornada laboral.
Artículo 145. Reuniones fuera de la jornada laboral.
Capítulo XXI. Derecho de negociación colectiva.
Artículo 146. Participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
Artículo 147. Acuerdos.
Título séptimo. Del ejercicio de los derechos lingüísticos del personal de la institución.

148. artikulua. Gai orokorrak.
149. artikulua. Euskararen Erabilera Plangintza.
150. artikulua. Euskarazko ikastaroak.
151. artikulua. Arau Osagarria.
Zortzigarren titulua. Lan egonkortasuna eta enpleguaren kalitatea.
XXII. kapitulua. Lan egonkortasuna.
152. artikulua. Behin-behinekotasunerako muga.
153. artikulua. Lan eskaintza publikoa.
XXIII. kapitulua. Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea.
154. artikulua. Zerbitzu Publikoak mantentzea eta hobetzea.
155. artikulua. Enpresa adjudikazioduneko langileeen subrogazioa.
156. artikulua. Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena.
157. artikulua. Gizarte-intereseko kontratuak, lankidetzahitzarmenaketa gizarte-bazterketako kontratuak.
Lehenengo xedapen gehigarria. Lansaria berraztertzeo klausula.
Bigarrenengo xedapen gehigarria. Konpromisoak.
Lehenengo azken xedapena. Indargabetze-klausula.
Bigarren azken xedapena. Erregistroa eta argitaratzea.

Donostiako udaleko langileen lan baldintzak arautzen dituen akordio arautzailea.

ATARIKO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Xedea.

Donostiako Udaleko langileen lan baldintzak arautzea da Akordio honen helburua, bertan dauden lan harremanak ahalik eta gehien erraztuz.

2. artikulua. Pertsonalaren esparrua.

1. Akordio hau Donostiako langileei aplikatuko zaie:

- Karrerako funtzionarioak.
- Lan kontratudun finkoa duten langileak.
- Behin-behineko langileak: bitarteko funtzionarioak, praktiketako funtzionarioak eta behin-behineko langileak, beti ere, bere harreman juridikoaren izaerarekin bateragarria denean.

2. Era berean, aldi baterako pertsonalarentzat izaera ordeztaila izango du, bere harreman juridikoaren izaerarekin bateragarria denerako.

3. artikulua. Denbora-eremua Indarraldia eta amaiera.

1. Akordio hau 2019ko urtarrilaren 1ean indarrean sartuko da.

2. Hitzarmena adostu duten aldeek ez badute indarraldiaren amaiera iragartzen, urtero luzatuko da.

3. Amaiera iragartzen bada, beste aldeari komunikazio idatzia bidali beharko zaio, egon daitezkeen luzapen urteetako urrian.

4. Akordio berri batera iritsi arte, honek indarrean jarraituko du.

- Artículo 148. Cuestiones generales.
Artículo 149. Plan de uso del Euskera.
Artículo 150. Cursos de Euskera.
Artículo 151. Norma supletoria.
Título octavo. Estabilidad laboral y calidad en el empleo.
Capítulo XXII. Estabilidad laboral.
Artículo 152. Limitación de la interinidad.
Artículo 153. Oferta de empleo público.
Capítulo XXIII. Mantenimiento y mejora de los servicios públicos.
Artículo 154. Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos.
Artículo 155. Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias.
Artículo 156. Informe anual sobre contratación externa.
Artículo 157. Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social.
Disposición adicional primera. Cláusula de revisión salarial.
Disposición adicional segunda. Compromisos.
Disposición final primera. Cláusula derogatoria.
Disposición final segunda. Registro y publicación.

Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del ayuntamiento de San Sebastián.

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de San Sebastián, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la misma.

Artículo 2. Ámbito Personal.

1. El presente Acuerdo será de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento de San Sebastián:

- Personal funcionario de carrera.
- Personal laboral fijo.
- Personal temporal: funcionario interino, en prácticas y laboral temporal, siempre que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo.

2. Tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

Artículo 3. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

1. El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2019.

2. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo se entenderá prorrogado por periodos sucesivos de un año.

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 cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas.

4. Hasta que no se llegue a un nuevo Acuerdo el presente mantendrá su vigencia.

5. Komunikazioa jaso eta gehienez ere hilabeteko epean, Akordio berria adosteko negoziazioak hasi beharko dira.

4. artikulua. Jarraipenerako Bitariko Batzorde Iraunkorra.

1. Akordio honen indarraldiak eta berau indarrean jartzeak izan ditzakeen ondorioak aztertzeko helburuarekin, Jarraipenerako Bitariko Batzorde Iraunkorra osatuko da. Mahai hau bilduko da erabakitakoa aplikatzeko arazoak sortzen direnean eta lege arauen ondorioz negoziazio kolektiboaren gaiak negoziatu behar direnean. Batzorde honek hartutako akordioak Giza Baliabideetako ordezkariaren ebazpenaren bidez sartuko dira indarrean eta lan baldintzak arautzen dituen Akordioan sartuko dira hurrengo Negoziazio Mahaia irekitzen denean.

2. Batzorde horren kide izango dira Negoziazio Mahaian parte hartzen dutenak.

3. Jarraipenerako Bitariko Batzorde Iraunkorrari kontsulta egin ondoren, Akordioan ezarritako baldintza guztiak, euren zentzu eta garrantziari dagozkion zalantza, anbigüotasun edo iluntasun kasutan, langileentzat onuragarriagoak izan daitezken moduan ulertu eta aplikatu beharko dira.

LEHENENGO TITULUA

FUNTZIONARIOEN LANALDI, ATSEDENALDI, JAIEGUN,
OPORRALDI, APARTEKO ZERBITZU, LIZENTZIA ETA BAIMENEN
ERREGIMENA

I KAPITULUA. LANALDIA

5. artikulua. Ohiko lanaldia eta malgutasuna.

1. Udal langileen benetako lanaldia 2019an lan egutegien bitartez zehaztutakoa izango da.

2. Lanaldia hasteko tolerantzia eta malgutasuna dagokion lan egutegian ezarritakoa izango da.

3. Lan eta familia bizitza bateratzeko eta hiritarren eskaerak betetzeko zerbitzuen antolamendua egokitzeko helburuekin nahitaezko lan ordutegiaren malgutasuna ezartzen da ondoren adierazten eran: 16 urte baino gutxiago duten seme-alabak dituzten langileek lanera sartzekoan eta ateratzerakoan ordu erdiko malgutasun gehigarria izango dute. Erabilitako denbora hiruhilekoan erreperatu beharko da. Era berean, eguneko zazpi ordu eta erdiak etengabe egin ahal izango dira lanaldiaren hasieraren ordua edozein izanda ere. Malgutasun bera izango du langileak bigarren maila arteko odolkidetasun edo ezkontza ahaide-tasuneko familiarartekoa edo urruneko mailakoa elkarrekin bizi bada zaintzeko, mugitzeko zailtasuna edo etengabeko gaixotasun larria duenean, sendagilearen ziurtagiriarekin.

6. artikulua. Lan-egutegia.

1. Lanorduen banaketa orduen arabera zehaztuko dituen lan-egutegia dagokion Erakundearen prestatuko da, langileen ordezkariarekin alde aurretiko akordioa lotu eta gero. Zerbitzuaren behar bereziak ziurtatuta geratu beharko dira, Kapitulu honen hurrengo artikuluetan zehaztuko diren irizpideen arabera.

2. Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere Lurralde Historikoetako eta Donostiako egutegi ofizialetan jasotzen diren jaiegunak aintzat hartu eta gero, urteko lanaldia eta ordutegiak zehaztu ostean, lanaldiaren edozein murrizketek berreskuragarri izatera izango du. Lanaldi murrizketa hori langileen gehiengoak egin beharko du, idatziz aurkeztutako eskaeraren bidez.

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

Artículo 4. Comisión Paritaria de Seguimiento Permanente.

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 permanente. Esta mesa se reunirá cuando surjan problemas en la aplicación de lo acordado y cuando como consecuencia de normas legales deban negociarse temas objeto de negociación colectiva. Los acuerdos tomados por esta comisión entrarán en vigor mediante resolución de la Concejalía delegada del área de Recursos Humanos y serán incluidos en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo una vez abierta la siguiente Mesa de Negociación.

2. Formarán parte de la citada Comisión los mismos integrantes de la Mesa de negociación.

3. Previa consulta a la Comisión Paritaria de Seguimiento Permanente, 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 las personas trabajadoras.

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 5. Jornada de trabajo habitual y flexibilidad.

1. La jornada laboral efectiva del personal municipal para el año 2019 será la que se concrete a través de los calendarios laborales.

2. El margen de tolerancia de entrada al trabajo y la flexibilidad de la jornada, serán los establecidos, en su caso, en el calendario laboral correspondiente.

3. Con los objetivos de promover la conciliación de la vida laboral y familiar y, de incrementar la adecuación organizativa de los servicios a las demandas ciudadanas, se establece la flexibilidad del horario obligatorio en los siguientes términos: el personal con hijos o hijas menores de 16 años dispondrá de media hora adicional de flexibilidad en la entrada y en la salida de su jornada. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo trimestral. Asimismo, se podrán realizar las 7 horas y media diarias de forma ininterrumpida cualquiera que sea la hora de inicio de la jornada. Dispondrá de la misma flexibilidad la persona trabajadora para atender o cuidar a un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico.

Artículo 6. Calendario laboral.

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en el Ayuntamiento, previo acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as, 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 San Sebastián, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.

3. Barne antolamenduko arauak, udal langileak udal bulegotara noiz sartzen diren eta haietan zenbat denboran egoten diren kontrolatzeko arauak, hauetan ezarritako langileei aplikatuko zaizkie.

7. artikulua. Benetako lana.

1. Arropak, materialak eta bestelako lanabesak batzeko, ordenatzeko edo gordetzeko tartea benetako lan-denbora da.

2. Benetako lanaren barruan egongo dira ohiko lanegunetan araututako etenaldiak, joan-etorriak eta segurtasun- edo osasun-arauak eragindako bestelako etenaldiak zein lanaren antolakuntzak berak eragindako etenaldiak.

3. Benetako lan-denboratzat joko da arropa aldatzeko erabiltzen dena, 15 minutu.

8. artikulua. Txandakako lana.

1. Beren izaeragatik lan-txandak ezarrita lan egin behar den Erakundeko zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan txandak errotazio sistemarekin egingo dira, Erakundearen eta Ordezkaritza Sindikalak bestelako akordioarik lortu ezean.

2. Txandakako lanak ordaintzeko aintzat hartuko da Lan-sari Araubidearen II. Titulua.

9. artikulua. Lanegunen arteko atsedena.

Lanaren antolaketa edozein dela ere, lanegun baten amaieraren eta hurrengo lanegunaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko tartea izan beharko da.

10. artikulua. Gaueko lana.

1. Gauean egindako lana gaueko hamarren (22:00 p.m.) eta goizeko seiren (6:00 a.m.) artean egindakoa izango da, baina lanaren erdia baino gehiago gaueko lanorduetan eginez gero, gaueko txanda dela ulertuko da.

2. Gaueko laneko ordainsarietarako, Ordainsarien Erregimenari buruzko II. Tituluak jasotzen duena ezarriko da.

II KAPITULUA. ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK

11. artikulua. Asteko atsedena.

Jarduneko zerbitzu osoko administrazio egoeran dagoen udal langileak etenik gabeko egun eta erdiko asteko atsedena edukitzeko aukera izango du gutxienez. Oro har, larunbat arratsaldea eta igande osoa izango da, txandakako lana egin behar duten bulegoak, jarduerak edo zerbitzuak kenduta; kasu horietan, Erakundearen eskumena daukan organoak beste lan atsedena erregimen bat prestatu beharko du, eta jarraian datorenen artikuluan jasotzen dena kontuan izan beharko du eta ordezkaritza sindikaleko organoekin akordioa beharko da.

12. artikulua. Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanerako asteko atsedena.

1. Igandeetan edo jaiegunetan lan egin behar duen udal langileari dagokion atsedena aurreko edo hurrengo asteko beste egun batera aldatuko da.

2. Hari horretara, igandea edo jaieguna da jaieguneko bezperako gaueko 22:00etatik jaieguneko 22:00etara doan denbora tartea.

3. Jaiegunetako ordainsarietarako, Ordainsarien Erregimenari buruzko II. Tituluak jasotzen duena ezarriko da.

4. Jaiegunean egindako lana aparteko ordua ez den kasuetan, lan egindako ordu bakoitzeko ordu erdiko librantza hartzeko aukera izango du langileak edo bestela aparteko egoera batengatik (jaieguna) egin beharreko aparteko zerbitzuei dago-

3. Las Normas de funcionamiento Interno reguladoras del control de asistencia y presencia del personal en los centros de trabajo será de aplicación al personal municipal señalado en dicha normativa.

Artículo 7. 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.

3. Tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el tiempo destinado al cambio de ropa, 15 minutos.

Artículo 8. Trabajo a turno.

1. 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.

2. Para la retribución de los trabajos a turnos se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.

Artículo 9. 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 10. 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 11. Descanso semanal.

El personal municipal 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 acuerdo con los correspondientes órganos de representación sindical.

Artículo 12. Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos.

1. El descanso correspondiente al personal municipal 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),

kiona jasotzeko aukera izango du, beti ere lanpostuak bera-
riazko osagarria ezarrita ez badu, zeinetan aipatutako egoera
horiek kontuan hartu diren.

13. artikulua. Atsedendaien eta jaiegunen eragina.

Atsedendaietara eta jaiegunei erreferentzia egiten dieten Kapi-
tulu honetako aurreko artikuluek ez dute, inolaz ere, eragingo
jarduneko zerbitzu osoan ezta funtzionarioen lansarien erregi-
menean.

III. KAPITULUA. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK

14 artikulua. Iraupena.

1. Jarduneko zerbitzu osoko administrazio-egoeran dago-
en Udal langileak lan urte bakoitzeko lan egutegiaren arabera
dagozkion opor egun ordainduak izango ditu, astelehene-
tik ostiralera zenbatuta. Lan egindako denbora urte osoa baino gutxi-
ago izanez gero, portzentajea dagozkion ordaindutako opor
egunak hartzeko eskubidea izango du.

2. Jarduneko zerbitzu osoa urte guztian egin ez dutenen
oporraldia kalkulatzeko, lanean hasi edo berriro hasi zireneko
datatik eta abenduaren 31ra arte zenbatuko da, bi data horiek
barne, eta horren proportzionala izango da; lortutako emaitza
goranzko joerarekin biribilduko da.

*15. artikulua. Opor-konpentsaziorako salbuespenezko su-
posamendua.*

1. Oporraldia ezin izango da diruz konpentsatu, ez osorik
eta ez zati batean, ez bada kasu hauetan: urtean zehar udal lan-
gilearen enplegu-harremana amaitzea (erretiro suposamendu-
aren kasuan izan ezik) edo udal langilea eszedentzian edo egin-
kizun-gabetze egoeran geratzea eta oraindik bere oporraldi
osoa hartu barik egotea.

2. Aurreko artikuluan aipatutako salbuespeneko suposa-
menduetan, funtzionarioak hartu gabe dituen opor egunen ara-
berako dirua jasotzeko eskubidea izango du. Kopuru hori urtean
zehar lan egindako hilabete eta egun kopuruaren arabera
izango da, eta hamabirenetan kalkulatu da; zati bakoitza hila-
bete oso bezala hartuko da.

3. Funtzionarioak edo langileak daukan enplegu-harre-
mana bukatzearen arrazoia haren heriotza bada, bigarren arti-
kuluan jasotzen den konpentsazioa bere eskubidedunek jasoko
dute.

16. artikulua. Zatikapena.

Oporraldia bi zatitan hartu ahal izango da, baina zati bako-
itza gutxienez etenik gabeko lanegunekoak izan beharko da, ez
bada eskatutako oporraldiko aste naturalaren barruan jai egun
bat egotea; kasu horretan, 4 edo 5 egunekoak izan ahal izango
da eta langile bakoitzak era jarraian edo zatituta ahal dituen 5
laneguneko oporraldian ez du eraginik izango.

17. artikulua. Oporraldia.

1. Urte bakoitzaren ekainaren 1a eta irailaren 30a artean
beren oporraldia hartzeko aukera izango dute langile publikoek,
biak barne, horren kontrako esaten duen idatzizko araurik ez
badago edo zerbitzuaren beharrek beste zerbaitekin agintzen ez ba-
dute.

2. Era berean, Gabonak modu berezian zainduko dira; fa-
milia arrazoiengatik opor egunak hartzeko aukera izango da,
zerbitzuaren gutxienezko beharrek horretarako aukera eskaini-
tzen badute.

3. Egutegi berezia duten kolektiboaren opor egunak egutegi
horren barruan arautuko dira, langileen ordezkariak entzun eta
gero.

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 13. Incidencia de descansos y fiestas.

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

CAPÍTULO III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO

Artículo 14. Duración.

1. El personal municipal que se halle en situación admi-
nistrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar
durante cada año completo de servicio de una vacación retri-
buida de los días laborables que correspondan según calenda-
rio laboral contados de lunes a viernes, o de los días que en pro-
porción 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 re-
dondeando el resultado en días por exceso.

*Artículo 15. Supuesto excepcional de compensación vaca-
cional.*

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metá-
lico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del
año, se produzca la extinción de la relación de empleo del per-
sonal municipal (excepción hecha en el supuesto de jubilación),
o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspen-
sión 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 apar-
tado anterior de este artículo, el personal municipal tendrá de-
recho 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 doce-
avas partes y computándose como mes completo cualquier frac-
ción del mismo.

3. En caso de que la causa de la extinción de la relación
de empleo del empleado o de la funcionaria sea su falleci-
miento, la gratificación prevista en el apartado 2 se satisfará a
sus derechohabientes.

Artículo 16. 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 se-
mana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo
caso podrá ser de 4 o 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5
días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva
o separadamente.

Artículo 17. 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 mani-
festada 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 ne-
cesidades 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. Zerbitzuaren beharreatatik langile batek bere oporraldien zati bat zein oporraldi osoa urriaren 1aren eta maiatzaren 31ren artean hartu behar izanez gero, epe horretan sei laneguneko ordaindutako opor-luzapena eta hartutako opor egunen parte alikuota hartzeko aukera izango du, baina larunbata lanegun bezala hartuko da.

5. Oporraldi egunak dagozkion urte naturalaren barruan izan beharko dira, egutegi bakoitzean ezarriko da bukaera eguna eta hau hurrengo urtekoa izan liteke.

18. artikulua. Aldibereko gozamina.

Antolaketa, eraginkortasun eta jarduera gutxiagora egokitzeko helburuekin, zerbitzu edo lantalde bateko funtzionarioak bere oporraldia aldi berean hartu ahal izango du, zerbitzuen arreta zainduta geratzen bada eta beharrik gabeko gehiegizko lan kopurua sortzen ez bada.

19. artikulua. Oporraldi plangintza.

Dena dela, Erakundeke oporraldi egutegia edo plangintza sindikatuen ordezkariak eta pertsonala entzun eta gero zehaztuko da; era horretara, oporrak hartu baino gutxienez bi hilabete lehenago langile guztiek jakingo dute noiz izango diren bere oporraldiak eta langileen antzintasuna ez da izango irizpide erabakigarria.

20. artikulua. Suposamendu bereziak.

1. Aldi baterako ezintasun egoera oporraldia hartu baino lehen jazoz gero, funtzionarioek beren oporraldiko datak aldatzeko aukera izango dute; behin alta jaso eta gero berau hartzeko aukera izango du opor horiek dagozkion urtea igaro bada ere, betiere opor horiei dagokien urtea bukatu eta hamazortzi hilabete pasa ez badira. Denbora muga hau ez da kontuan edukiko aldi baterako ezintasuna lan istripuaren ondorio izan bada.

2. Oporraldia eteteko aukera izango da, tarte horretan egoera bereziren bat suertatuz gero: gaixotasuna, istripua, etab. Egoera horiek gainditu ostean, bere oporraldian gozatzeko aukera izango du, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala gaindituta egon.

3. Zerbitzuaren beharrianengatik, hilabetea baino gutxiagoko aurrerapenez oporrak hartzeko data aldarazten dutenean, funtzionarioak eskubidea izango du arrazoi horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkion, gastuok frogatzeko agiriak aurkeztu ondoren.

4. Funtzionarioek urtean zehar hartutako atsedenaldiak, jaiegunak, lizentziak eta baimenak ez dute ekarriko beren oporraldi gabe geratzea. Egokitzen zaizkion opor egunen kopuruan ez dute eraginik izango, ez badira norberaren gaietarako hartuta baimenak edo diziplina zigorrak; kasu horietan, egun horien batz bestekoan kendu beharko dira opor egunak.

IV. KAPITULUA. BESTE LAN BALDINTZA BATZUK

21. artikulua. Lanalditik kanpo egindako orduak.

1. Sektore publikoan kalitatezko lan baldintzak bilatzeko asmoarekin, udal-zerbitzuak emateko antolaketa lanalditik kanpo egiten diren orduak ahalik eta gehien murrizteko helburuarekin egin behar dela diote Erakunde Sindikalek eta Erakundeak.

2. Hala, lanalditik kanpo egin ohi diren orduak erabat kentzen dira.

4. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un/a trabajador/a 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. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que éstas correspondan, estableciéndose en cada calendario la fecha final de disfrute que podrá ser dentro del año siguiente.

Artículo 18. 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 municipal 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 19. Plan de vacaciones.

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará oída la representación del personal de modo que todos/as los/as empleados/as públicos puedan conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas, no siendo la «antigüedad» del personal afectado criterio determinante del mismo.

Artículo 20. Supuestos especiales.

1. La situación de Incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al personal municipal el derecho a solicitar un nuevo periodo, quedando aplazado el disfrute a cuando esté de nuevo en situación de alta, aun habiendo expirado el año natural a que tal periodo correspondiera, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Este límite temporal no se aplicará cuando la IT sea a consecuencia de un accidente de trabajo.

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 correspondiera.

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 municipal 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 correspondiera.

CAPÍTULO IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 21. 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. Lanalditik kanpo egin beharreko orduak ahalik eta gehien murrizten dira, ez badira komunitateari kalte larriak eragiten dizkieten ezbeharrak saihesteko eta konpontzeko egin beharreko orduak.

4. Dagokion Departamentuko Zuzendariak, derrigorrez eta aparteko orduak egin aurretik, ohiz kanpoko izaeragatik edo ezinbesteko kasutan izan ezik, proposamen txostena egin beharko du, zehatz azalduz ordu horiek egiteko beharra, zein zerbitzu bete behar diren eta zenbat denborako lana izango den. Proposamen hori, dagokion Zinegotziaren oniritziarekin, Langileri Zerbitzura bidali beharko da, eta han, hala badagokio, onartu egingo da eskaera hori.

5. Lansaiotik kanpo orduak eginda daudenean, Langileri Zerbitzura baimen eskaera bidaliko da, eta bertan adierazi beharko dira zenbat ordu egin diren, ezingo direnak inoiz izan aurretik baimenduak baino gehiago, eta nola konpentsatu behar diren (ordainduz edo denborarekin konpentsatuz). Eskaera hau Zuzendariak sinatu beharko du, zinegotziaren oniritziarekin.

6. Lansaiotik kanpo egiten diren orduak atsedean denborarekin konpentsatuko dira, zerbitzuen beharregatik ezin denean izan ezik. Ohiko lansaiotzat joko da bulegoen egutegi luzea, hau da, neguan 7:30etik 15:30era eta 16:00etatik 19:00etara eta udaran 07:30etik 15:30era.

Onartutako beste egutegietan, ohiko lansaiotzat joko da egutegiotan onartutakoa.

Adin txikikoan edo familiarrek zaintza duten langileek urte osoan 7 orduko lansaiotzaren etengabea dute, eta langile hauek orduak aparteko ordu gisa konpentsatuko dira, dagokion zerbitzu berezia onartutako lansaiotzaren bukatu ondoren egiten dute. «Concilia» deitzen dena onartuta dute langileei, onartu izan aurretik zuten egutegi bera aplikatuko zaie.

7. Denborarekin konpentsatzeko, ondorengo irizpideak jarraituko dira: Lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzeko ordu bat eta hiru ordu laurdeneko konpentsazioko atsedena hartzeko eskubidea izango da, laneguna bada, bi orduko atsedena, jaieguna edo gaua izanez gero, eta bi ordu eta berrogei minutu, jaieguna eta gauez izanez gero. Ohiko lansaiotzat jotzen den epean, laneko buruek espresuki hala eskatuta egindako lan orduak, ohiko orduaren balioarekin konpentsatuko da. Konpentsazioa eskatzen denean, ordutegi kontrollean hileko saldoa aztertuko da, eta saldo hori positiboa baldin bada, zerbitzu berezia egin zen eguneko orduak konpentsatuko dira, baita «lansaiotik kanpo egindako orduak» zutabearen agertzen direnak ere, eta horiek izango dira aparteko ordutzat joko direnak. Aparteko orduak onartzen diren egunetik aurrera, hiruhileko berean hartu beharko da atsedena, interesatuak aukeraturako datan, betiere zerbitzuaren beharrak errespetatuz.

8. Zerbitzuaren beharregatik orduaren konpentsazioa ezin denean egin, lanalditik kanpo egindako orduak honela ordainduko dira: lanegunean egindakoan, ohiko orduaren % 75 gehiagorekin konpentsatuko da; jai egunean egindakoan, ohiko orduaren % 100 gehiagorekin konpentsatuko da; gauez egindakoan, ohiko orduaren % 110 gehiagorekin konpentsatuko da; eta jaiegunean eta gauez egindakoan ohiko orduaren % 140 gehiagorekin konpentsatuko da.

9. Dena dela, langile batek urtean zehar lanalditik kanpo egiten dituen orduak ezin izango dira 60 baino gehiago izan ohiko lansaiotzaren badauka, eta lansaiotzaren badauka, ordu kopuru horren zati proportzionala.

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/la directora/a del Departamento correspondiente 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. Dicha propuesta, con el V.ºB.º del/la Concejal/a correspondiente, será remitida al Servicio de Personal, donde se procederá en su caso a dar la conformidad a la solicitud.

5. Una vez realizadas las horas fuera de la jornada de trabajo, se remitirá al Servicio de Personal solicitud de autorización, con indicación de las horas efectivamente realizadas, que en ningún caso podrán ser superiores a las previamente autorizadas, así como su forma de compensación (abono o compensación en tiempo). Esta solicitud deberá estar firmada por el/la Director/a con el V.ºB.º del/la Concejal/a.

6. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible. Se considera jornada habitual, en el calendario largo de oficinas la comprendida entre las 7:30 horas y las 15:30 y entre las 16:00 horas y las 19:00, en jornada de invierno, y en la de verano la comprendida entre las 07:30 y las 15:30horas.

En los demás calendarios aprobados, se considerará jornada habitual la establecida en los propios calendarios.

Se compensarán como horas realizadas fuera de la jornada habitual, las horas realizadas por el personal que por guarda de menores o familiares tiene establecido horario continuo de 7 horas durante todo el año, cuando realicen el servicio extraordinario una vez finalizada la jornada autorizada. A quienes tienen concedida la denominada «Concilia» se les aplica el mismo calendario que tenían con anterioridad a la autorización.

7. Para la compensación en tiempo se seguirán los siguientes criterios: 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, de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna y dos horas cuarenta en caso de festivo-nocturna. Las horas realizadas a solicitud de los/as superiores, dentro del periodo considerado jornada habitual, se compensarán con el valor de la hora ordinaria. Una vez solicitada la compensación, se comprobará el saldo del mes en el control horario, y en el caso de que exista saldo positivo, las horas correspondientes al día en que se realizó el servicio extraordinario serán compensadas, al igual que el saldo de horas que figure en la columna de «horas fuera de la jornada», que son las que tendrán la consideración de hora extra. Los descansos compensatorios deberán disfrutarse, en el trimestre natural a partir de la aprobación de compensación de horas, en las fechas que determine el/la interesado/a, respetando las necesidades del servicio.

8. Cuando por razones del servicio, no resulte procedente la compensación horaria, las horas realizadas fuera de la jornada habitual se retribuirán del siguiente modo: una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75 %, una hora extraordinaria realizada en horario festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100 %, una hora extraordinaria realizada en horario nocturno se incrementará respecto de la hora ordinaria en un 110 % y una hora extraordinaria realizada en horario nocturno/festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 140 %.

9. En todo caso, el número de horas que cada empleado/a 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.

10. Lanera joan gabe hiriz kanpo egiten diren jardunaldiak, ikastaroak, hitzaldiak eta abar ez dira joko ohiko lansaioetik kanpoko ordutzat.

11. Artikulu honetan jasotzen den atsedenerako konpen-tsazio-denbora benetako lan-denbora bezala hartuko da.

22. artikulua. Lizentziak.

Udal langileek lizentziak eskuratzeko aukera izango dute jarraian azaltzen diren egoeratan, aldez aurretik jakinarazi eta arrazoituz gero:

- a) Gaixotasuna edo istripua.
- b) Haurdunaldia eta edoskitzea.
- c) Seme-alabak babesean hartzeagatik edo adoptatzeagatik.
- d) Familiarteko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik lizentzia.
- e) Ama biologikoa ez den beste gurasoari seme-alabak jaiotzeagatik, adoptatzeko helburuarekin zaintzeagatik, harrean hartzeagatik edo adoptatzeagatik dagokion lizentzia.
- f) Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea sortzeagatik edo familiarteko batek bietako bat sortzeagatik.
- g) Izaera publikoko edo norberaren izaerako nahitaezko betebeharragatik.
- h) Funtzio sindikala, prestakuntza sindikala edo pertsonala ordezkatzeko egin ahal izateko.
- i) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik.
- j) Zentro ofizialetako azken azterketetara aurkeztu ahal izateko.
- k) Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko.
- l) Mediku-kontsultetara, tratamenduetara eta azterkete-tara joan ahal izateko.
- m) Norberaren gauzetarako.
- n) Udalean 25 urtetan zerbitzua emateagatik.
- o) Amatasunarengatik erditze kasutan.
- p) Lehen mailako familiartearen gaixotasun oso larriaren-gatik.

23. artikulua. Baimenak.

Arrazoi hauengatik baimenak eman ahal izango dira:

- a) Barruko lan-sustapeneko ikasketak eta probak egiteko.
- b) Norberaren gauzetarako, baimen ordaindu gabekoa.
- c) Norberaren gauzetarako, baimen ordaindutakoa.
- d) Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, el-kartekoa edo sindikala duten ekitaldietara joateko.
- e) Norberaren interesarengatik lansaioa murrizteko.

24. artikulua. Izatezko bikoteak.

Kapitulu honetan ezkontideek dituzten eskubideei buruz egindako erreferentzia guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie; kasu horretan, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena ematearen ziurtagiria edo baliokidea aurkeztu behar izango da, lizentzia eskuratzeko.

25. artikulua. Baimenak eta Lizentziak eskatzea eta ematea.

1. Behar bezala arrazoitutako salbuespenezko kasuak kenduta, lizentzia eta baimen guztiak eskuratzeko egindako es-kaera guztiak idatziz egin beharko dira, eskumena daukan orga-noari ebazpena eman ahal izateko behar duen denbora ema-

10. No generará derecho al abono o compensación de horas realizadas fuera de la jornada habitual, el acudir a jorna-das, cursillos, conferencias que tengan lugar fuera de la ciudad y supongan no acudir al puesto de trabajo.

11. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 22. Licencias.

El personal municipal, previa comunicación y posterior justi-ficación, tendrá derecho a licencia por las causas siguientes:

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por embarazo y lactancia.
- c) Por el acogimiento o adopción de hijos/as.
- d) Por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.
- e) Licencia del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo/a.
- f) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
- g) Por deberes inexcusables de carácter público o perso-nal.
- h) Por realización de funciones sindicales, formación sindi-cal 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.
- n) Por 25 años de servicios en el Ayuntamiento.
- o) Por maternidad en caso de parto.
- p) Por enfermedad muy grave de familiar en primer grado.

Artículo 23. Permisos.

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

- a) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
- b) Por asuntos propios no retribuido.
- c) Por asuntos propios retribuido.
- d) Por asistencia a eventos colectivos de carácter cientí-fico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- e) Permiso de reducción de jornada por interés particular.

Artículo 24. 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 pare-jas de hecho o equivalente.

Artículo 25. 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 an-telación suficiente para que el órgano competente pueda resol-

nez; lizentzia edo baimen hori bukatu baino gehienez ere bost egun lehenago arrazoitu beharko du onuradunak.

2. Aurreko paragrafoak jasotzen duenak ez dauka eraginik izaera sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimenetan; Erakundeko Presidenteari 48 ordu lehenago idatzi a bidaltzea nahikoa izango da.

3. Behar bezala arrazoitutako lizentziak hartu ahal izatea langile publikoek duten oinarriko eskubidea da, nahitaez bete behar diren giza, gizarte eta sindikatu izaerako premiei erantzuten dietelako; horrenbestez, lizentziak ematea ez da Erakundeak daukan diskrezio-ahalmenaren araberakoa, baizik eta Erakundeak daukan betebeharra.

4. Aurreko atalean jasotakoari gaineratuta, lizentziak emateko eskumena daukan aginteak ezin izango ditu atzera bota behar bezala arrazoitutako eta epearen barruan aurkeztutako eskaerak. Era berean, ezin izango du bere ebazpena atzeratu eta horrela eskatzailea lizentziaren asmoa bete gabe utzi; eta horrelako egoeratan zerbitzuaren beharrak terminoak ez du eraginik izango.

5. Lizentziak ematearekin gertatzen denaren kontrara, baimenak ematea zerbitzuaren beharren menpe egongo da, eta kasu guztietan bermatu beharko da baimena jasotzen duen funtzionarioaren zerbitzuak hirugarren pertsonen zein Erakundearen egitekoei ez diela kalterik eragingo.

26. artikulua. Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna.

Edoskitzerako etenaldia eta adin txikikoak edo ezindu fisiokoak zein psikikoak zaindu ahal izateko lanaldi murrizpena bateragarritasuna kenduta, Kapitulu honetan jasotzen diren baimen edo lizentzia bi ezin izango dira aldi berean hartu, eta beranduago hartzen denak aurretik gozaten ari dena baliogabetzen du.

27. artikulua. Lanpostura itzultzea lizentzian, baimen eta eszedentzietan.

1. Lizentzia eta baimen denbora igaro eta gero, funtzionarioa berehala itzuli beharko da bere lanpostura, eta etorri gabe egondako denbora arrazoitu beharko du, behar bezala arrazoitutako salbuespeneko kasuetan izan ezik.

2. Borondatezko eszedentzian dauden langileek, gutxieneko epealdia bukatu baino lehen (2 urte), itzultzeko eskaera egin ahal izango dute. Eskaerak banaka aztertuko dira eta baiezkoa emango da salbuespen irizpideak kontuan edukiz eta kasu bakoitzean azaltzen diren egoeren arabera. Beti ere nahitaezko baldintza izango da jarduneko zerbitzura itzultzeko baimena emateko lanpostu hutsa egotea aurrekontuan hornituta.

28. artikulua. Lanera joatea eta ez-joatea arrazoitzea.

1. Bere lanpostura joaterik ez duen udal langileak ahalik eta azkarren jakinarazi beharko du, eta gero horren arrazoia eman beharko du.

2. Gaixotasunagatik bada, hirugarren egunetik aurrera baja-ziurtagiria aurkeztu beharko da derrigorrean; sendagileak baja-ziurtagiria eman eta gehienez ere hiru egunera aurkeztu beharko da baja-ziurtagiria, eta asteen behin «aldi baterako ezintasuna baieztatzeko komunikatu ofiziala» entregatu behar izango da.

3. Alta jaso eta hurrengo astegunean aurkeztu beharko da; hurrengo eguna laneguna izan ezean, lehenengo astegunean.

4. Lizentzia gabe edo gerora aurkeztu beharreko arrazoitako gabe egindako lan hutsegiteen orduak berreskuratu egin be-

ver, 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 municipal al cual se concede el permiso.

Artículo 26. 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 27. Reingreso al puesto de trabajo en licencias, permisos y excedencias.

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

2. El personal en situación de excedencia voluntaria, podrá solicitar el reingreso antes de finalizar el período mínimo de la misma (2 años). Las peticiones serán estudiadas de forma individualizada y la resolución favorable de las mismas se efectuará con criterios de excepcionalidad y en atención a las circunstancias que concurran en cada supuesto. En todo caso, será requisito imprescindible para el reingreso al servicio activo, la existencia de plaza vacante dotada presupuestariamente.

Artículo 28. Asistencia y justificación de ausencias.

1. El personal municipal 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 ob-

harko dira edo, bestela, lansaritik ordu horiei dagokien zati proporzionala kendu beharko da, eta behin eta berriz gertatzen bada diziplina espedientearen pean erori ahal izango da.

29. artikulua. *Lizentziak gaixotasunagatik edo istripuagatik.*

1. Gaixotasun arrunta:

a) Beren ohiko funtzioak betetzea galarazten dien gaixotasuna daukan edo istripua izan duen udal langileak lizentzia izateko eskubidea izango du alta jaso arte, beti ere, egoera hori egiaztatzen duten osasun-zerbitzuen borondatezko txostena eta mediku-baja aurkezten baditu. Ezintasun iraunkorraren espediente bideratzen den bitartean ere lizentzia izateko eskubidea dauka. Erakundeak, bere aldetik, bermerako bitarteko legal guztiak erabiltzeko aukera izango du alde aurretik, aurreratu duen diru gutzia itzul diezaioten.

b) Erakundeak lizentzia horiek kontrolatzeko aukera izango du, berari aiposenak iruditzen zaizkion moduan.

c) Mediku-baja gaixotasun arruntagatik denean, langile publikoek beren ordainsarien 100 % osatzeko diru-kontentsazioa jasoko dute, gehienez ere 6 hilabeteko epean; behin epe hori gaindituta, beren ordainsarien % 80 jasoko dute, beren baja amaitu arte. Aldez aurretik dauden diru-laguntza osagarriak edo Erakunde bakoitzarekin adostu daitezkeenak ez dute kalterik izango.

d) Aurreko atalak jasotako diru-kontentsazioa gauzatzeko, funtzionarioak honako baldintza hauek bete beharko ditu:

1) Udal langileak berak edo delegatzen duen pertsonak, inarrean dagoen araudiak jasotzen duen terminoetan, baja modu ofizialean onartzeko zehaztutako tramite guztiak egitea eta Hitzarmen honetan gaiaren inguruan zehazten diren baldintzak eta prozedurak betetzea.

2) Medikuaren gomendioak betetzea eta Erakundeko mediku-zerbitzuek egin nahi dituzten mediku-azterketak egiteko erraztasunak ematea.

3) Funtzionario publikoak ezin du, inola ere, mediku-baja eragin duen gaixotasunarekin edo istripuarekin bateragarria ez den jarduera bat –ordaindua zein ez egin, horregatik dagokien diziplina erantzukizuna kontuan izan gabe.

4) Funtzionario publikoak gaixotasun edo istripuak eragindako egoera berariaz edo arrazoirik gabe luzatzea, horri dagokion diziplina erantzukizunean eragin barik.

e) Aurreko atalak jasotako ordainsariak ordaintzeko, alta egoeran egoteari dagozkion hartzeko irabaziak hartuko dira kontuan, eta Bigarren Tituluko 53. artikuluan jasotzen diren ordainsari kontzeptu guztiak zenbatuko dira.

f) Horren harira, gaixotasunagatik hartzen den bigarren baja lehenengoaren berdina dela esaten da, beren arrazoiak berberak badira eta bien artean ez bada izan benetako laneko hilabete naturala; oporraldia benetako lanaren hilabete naturalaren barruan zenbatuko.

g) Artikulu honetan jasotzen diren baldintzetako bat bete gabe uzten bada, baldintza bete gabe utzi eta hurrengo egunera eta prozesuak irauten duen arte, ez da ordainduko diru-kontentsazio osagarria, eta funtzionarioa Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrek zehaztutako ordainsariak jasoko ditu.

h) Halaber, bajaran 6 hilabete egon arren lansariaren % 100ekoa jasoko da kasu hauetan:

– Langileak borondatez lanerako ezintasun espediente irekitzea eskatzen duenean.

– Udalak alta medikoaren aurka egiten duenean.

jeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, y en caso de reiteración se podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 29. *Licencias por enfermedad o accidente.*

1. Enfermedad Común:

a) El personal municipal, 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 el Ayuntamiento.

d) Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el/la trabajador/a municipal deberá cumplir los siguientes requisitos:

1) Que se complemente por el propio empleado/a 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 empleado/a 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 empleado/a 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. 53 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 de trabajo efectivo; el periodo vacacional se computará como 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 empleado/a las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

h) Sin embargo, se percibirá el 100 % de las retribuciones aunque haya superado el periodo de seis meses de baja médica cuando:

– El/la empleado/a/a solicite voluntariamente la Incapacidad.

– El Ayuntamiento haya impugnado el Alta Médica.

– Ikuskaritza medikoak ezintasunaren espedientea ofizioz irekitzen duenean.

– Aldi baterako ezintasun egoeran gehieneko epean gainditutakoan, erakunde honetan langileari baja ematen zaionean Gizarte Segurantzaren menpean geratuz.

– Gizarte Segurantzak ezintasunagatik espedientea irekitzea erabakitzen duenean.

Langileari Ezintasun Iraunkorra ez baldin bazaio onartzen, lansariaren % 100 eta % 80 arteko aldea Udalak langileari egindako soldataren aurrerapentzat joko da eta Udalaren diru aurreratze arautegian ezarritako gutxieneko kuoten bidez itzuli beharko du, edo bestela, diru kopuru gutzia kenduko zaio dagokion likidazioaren bidez.

– Salbuespenezko erabateko izaeraz, Enpresa Medikuauren aurretiazko txostenarekin.

Langile bati Ezintasun Iraunkorra onartzen zaionean, lansariaren % 100a ordainduko zaio, behin betiko Ezintasun Iraunkor aitortpena eragin duen baja medikoa hasi zen datarik aurrera.

2. Bajaren arrazoiak Gaixotasun Profesionala edo Lan Istripua bada, Erakundeak aipatutako diru-laguntza osagarriak emango ditu kasu guztietan, ordainsariaren % 100a osatu ahal izateko. Aurreko atalean aipatutako ordainsariak ordaintzeko, gaixotasun arruntagatik edo lan istripua ez denagatik esandakoa beteko da, baina baja epearen aurreko urtean lanalditik kanpo egindako zerbitzuengatik emandakoa ere ordaindu beharko zaio. Hala, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuengatik haborokina hamabitan zatituko da.

3. Langilea alta egoeran mantenduko da 545 egun amaitu arte edo ezintasun iraunkorraren espedientea erabaki arte.

30. artikulua. Ama biologikoa ez den beste gurasoari seme-alabak jaiotzeagatik, adoptatzeko helburuarekin zaintzeagatik, harreraren hartzeagatik edo adoptatzeagatik dagokion lizentzia.

1. Lizentziaren iraupena, zortzi asteak izango da. Lehen bi asteak etenik gabe hartuko dira, haurra jaiotze edo harreraren hartzeko helburuarekin zaintzeko erabaki administratiboa eman edo adopzioa eratzten duen ebazpena judiziala eman eta batera. Gainerako sei asteak geroago hartu ahal izango dira, etenak eginda, nahi izanez gero, bai amaren nahitaezko atsedaldia diren hurrengo sei asteak igaro ondoren, bai seme-alabak jaiotzeagatik lizentzia nahiz adopzioagatik edo harreraren hartzeagatik lizentzia amaitu eta gero, bai seme-alabak jaiotzeagatik, adoptatzeagatik, adoptatzeko edo harreraren hartzeko helburuarekin zaintzeagatik kontratua eten ondoren.

2. Erditzean amarentzako edo seme-alabarentzat medikuarazoak sortu badira edo erditzea ohiko etxebizitzatik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalean aipatutako lizentziari beste bi asteguneko baimena gaineratuko zaio, joan-etorriak errazteko.

3. Erditze anitza denen, lizentziak 5 egun gehiago izango ditu.

4. Langilea Aldi Baterako Ezintasun egoeran lan istripuagatik baldin badago, lizentzia hau ABEren ondoren hartu ahal izango da.

– Si de oficio inicia el expediente la Inspección Médica.

– Se supere el periodo máximo de Incapacidad Temporal, causando baja en esta entidad y pasando a depender del INSS.

– El INSS resuelva la procedencia de iniciar un expediente de Incapacidad.

En el caso de que al empleado/a le sea denegada la Incapacidad permanente, la diferencia de retribuciones existente entre el 100 % y el 80 % de las mismas, será considerado como un anticipo de esta entidad al empleado/a, debiendo reintegrarse en la cuota inferior establecida en la Normativa de Anticipos Municipales, o en su caso, se deducirá íntegramente de la liquidación correspondiente.

– Con carácter de absoluta excepcionalidad, previo informe de la Sección de Medicina de Empresa.

Cuando a un/a empleado/a municipal se le conceda la Incapacidad Permanente, se le abonará el 100 % de las retribuciones desde la fecha de inicio de la baja médica a partir de la cual se ha derivado dicha declaración de Incapacidad Permanente de carácter definitivo.

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. Se mantendrá de alta a la persona trabajadora hasta el agotamiento de los 545 días o hasta que se produzca la resolución del expediente de incapacidad permanente.

Artículo 30. Licencia del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo/a.

1. La licencia del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo/a tendrá una duración en 2019 de ocho semanas. Las dos primeras semanas serán ininterumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de la licencia por nacimiento, licencia por adopción o acogimiento, o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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.

3. En caso de parto múltiple se disfrutarán de 5 días más de licencia.

4. En el caso de que el/la trabajador/a se encuentre en situación de IT motivada por un accidente laboral, esta licencia se podrá disfrutar a continuación de la IT.

31. artikulua. Familiarteko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik lizentzia.

1. Ezkontidearen eta seme-alaben heriotzagatik 10 asteguneko lizentzia emango da; gurasoak, anai-arrebak, aiton-amonak edo biloben heriotzagatik 3 asteguneko lizentzia emango da.

2. Ezkontidearen edo seme-alaben istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik 5 asteguneko lizentzia emango da; gurasoak, anai-arrebak, aiton-amonak edo biloben istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik 3 asteguneko lizentzia emango da.

3. Lehen mailako ahaidetasuna duten familiartekoen, bikotearen seme-alabak barne (izatezko bikotea izateagatik edo ezkondua egoteagatik) istripua, gaixotasun larria edo ospitaleratzeagatik 3 asteguneko lizentzia emango da.

4. Bigarren mailako ahaidetasuna duten familiartekoen istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik bi asteguneko lizentzia emango da.

5. Gertaera funtzionarioaren ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora jazotzen bada, aurreko atalak azaltzen dituzten lizentziak beste bi astegunekin zabaldu ahal izango dira.

6. Familiartekoen arrazoitutako gaixotasun larrien kasuetan, iraupen berbereko bigarren lizentzia eskuratu ahal izango du funtzionarioak lehenengo lizentzia bukatu eta etenik gabeko 30 egun igaro eta gero, baina bigarren lizentzia horri ezingo zaio gaineratu ohiko etxebizitzaren urruntasunagatik ematen diren lizentzia egun osagarriak.

7. Aurreko ondoretarako, istripuak eta gaixotasunak larritzat emango dira ziurtagiri mediko batek ziurtatzen duenean. Ospitaleratzeagatik egun guztiak hartzeko eskubidea izateko, ospitaleratzeak gutxienez 2 egun iraun beharko du, hau da, 48 ordu. Dena den, ospitaleratzeak gutxiago irauten bada, lizentziaren egun guztiak hartu ahal izango dira gaixo dagoenak etxean zaintza behar duela adieraziz medikoak ziurtagiri bat ematen duenean.

Beti ere, ziurtagiri edo txosten medikoa dagoenean, ziurtatuz familiartekoak (artikulu honetan ezarritako ahaidetasun gradutan) zaintza beharra duela, dogokion lizentziari dagozkion egun guztiak disfrutatu ahal izango dira, ospitaleraterik egon ez bada ere.

8. Lizentziako egunak (heriotzarengatik, gaixotasun larria edo ospitaleratzearengatik) jarraikoak edo txandakakoak izango dira, baina lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira 14 egun natural baino gehiago izan, beharrezkoa izanez, lizentziako egun horietan gaixotasunak edo ospitaleratzeak jarraitzen duela ziurtatzea. Gaixotasunaren kasuan, gaixoak zaintza etxean behar duela ziurtatu beharko da. Ohiko lanaldia 8 ordukoa izango da gutxi gorabehera.

9. Heriotzagatik lizentzietan lizentziaren hasiera heriotza gertatu den egunean izango da, betiere heriotza lansaioan gertatzen bada; heriotza lansaioa bukatutakoan gertatzen bada lizentziaren hasiera hurrengo egunean izango da.

10. Udal langilea bere seme/alaba, ezkontide edo izatezko bikote eta guraso baten gaixotasun batengatik larrtasun bati erantzuteko deitua baldin bada, bere lanpostua utzi ahal izango du, senide hori artatzeko behar duen denboran. Lanetik alde egite hori larrialdi gertatu den zentroak emandako ziurtagiriarekin zurituko du.

32. artikulua. Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea sortzeagatik lizentzia.

1. Norberaren ezkontzeagatik edo izatezko bikoteen erregistro publikoan izena emateagatik funtzionarioak hogeita hamar

Artículo 31. Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.

1. Se concederá una licencia de 10 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos/as; de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.

2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos/as 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, incluyéndose a los/as hijos/as de la pareja (pareja de hecho o matrimonio) e hijos de acogida, se concederán licencias de 3 días hábiles.

4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad, se concederán licencias de dos días hábiles.

5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual del personal municipal, 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 municipal 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, los accidentes y las enfermedades se considerarán graves cuando así lo determine un certificado médico. Para tener derecho al disfrute del total de los días de licencia por hospitalización, ésta deberá tener una duración mínima de dos días, es decir, 48 horas, si bien, siendo la duración de la hospitalización menor, se podrá hacer uso del permiso por el total de los días cuando se certifique por el médico que la persona enferma necesita de cuidados en su domicilio.

Siempre que exista un justificante médico o un informe médico que acredite la necesidad de cuidados del familiar (en los grados de afinidad establecidos en este artículo), se podrá disfrutar íntegramente aunque no se haya producido hospitalización.

8. Los días de licencia (por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización) serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último, siendo necesario acreditar, que durante los días en que se disfruta de la licencia, la enfermedad o la hospitalización persiste. En el caso de la enfermedad se deberá acreditar que la persona enferma necesita de cuidados en su domicilio. A estos efectos se entenderán como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.

9. En las licencias por fallecimiento, el inicio de la licencia se corresponderá con el día del fallecimiento siempre que éste suceda durante la jornada de trabajo; si el fallecimiento tiene lugar una vez finalizada la jornada laboral, el inicio de la licencia será al día siguiente.

10. Se permitirá a las personas trabajadoras de este Ayuntamiento cuando sean requeridas para atender una urgencia motivada por enfermedad de hijos/as, cónyuge o pareja de hecho, y madre/padre a ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo que sea necesario para dicha atención. La ausencia se justificará mediante un certificado emitido por el centro en que sea tratada la urgencia.

Artículo 32. 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 municipal tendrá

turaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, eta ospatu aurreko edo ondorengo egunetan hartu ahal izango da, ospakizun eguna barne; lizentzia oporraldiarekin lotzeko aukera ere izango da.

2. Izatezko bikotearen sortzea ziurtatzeko, Eusko Jaurlaritzak edo dagokion erakundeak izatezko bikotea sortzeari buruzko emandako ebazpenaren kopia aurkeztu beharko da. Izatezko bikotea sortzeagatik lizentzia hartzeko, 20 egun, aipatu ebazpena ekarri beharko da, eta 20 egunen hasiera aipatu ebazpenaren datatik kontatzen hasita 20 egun natural pasa aurretik izan beharko du.

3. Lizentzia honen onuradunek 4 urteko epean ezin izango dute arrazoi beragatik beste lizentzia bat hartu.

Langilea Aldi Baterako Ezintasun egoeran lan istripuagatik baldin badago, lizentzia hau ABEn ondoren hartu ahal izango da.

4. Ezkontzen direnak funtzionarioaren gurasoak, aitaginarrereba-amaginarreba, anai-arrebak, anai-arreba politikoak, bilobak edo aiton-amonak direnean, ospakizun eguneko lizentzia eguna hartzeko eskubidea izango du, eta ospakizuna langilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora bada, hiru egun naturalera zabalduko da.

33. artikulua. Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko lizentzia.

1. Izaera publikoko eta norberaren izaerako nahitaezko betebeharrak teko, horiek bete ahal izateko behar den denbora iraungo duen lizentzia izango du udal langileak.

2. Horren harira, hauek dira izaera publikoko eta norberaren izaerako nahitaezko betebeharrak:

a) NAN, gida-baimena eta pasaportea egitea eta berritzea, erakunde ofizialen erregistroek emandako ziurtagiriak eta epaitegirako eta polizia-etxeetarako zitazioak, notariotara joateko.

b) Zinegotzi, Diputatu, Batzarkide edo Parlamentari den Gobernu Erakundeen eta horren menpe dauden Batzordeen bilkuretara joatea.

c) Familia eta lan bitzita bateratzeko zerikusia duten betebeharrak behar den denbora.

3. Aurreko paragrafoko b) letran aipatzen diren betebeharrak lan orduen % 20 baino gehiagoan eragiten badu 3 hilabetean, nahitaezko eszedentzia administrazio egoerara igaro ahal izango da pertsona kaltetua, hala eskatzen badu. Aipatutako karguak betetzeagatik eragindako pertsonak dietak edo kalteordainak jasotzen baditu, Erakundeak dauzkan ordainsarietatik kopuru horiek kenduko dira.

4. Gaueko txandan ari den langileak, bere lanposturi dagozkion eginkizunak direla-eta, hurrengo goizean epaitegira joateko zitazioa duenean; lanpostua utzi ahal izango du epaitegiaren deiarri erantzuteko, gehienez ere zitazioa baino 8 ordu lehenago.

34. artikulua. Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikala edo pertsonalaren ordezkarietza egín ahal izateko lizentzia.

Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikala edo pertsonal ordezkatzeko lizentziak emango dira, Akordio honen Seigarren Tituluan jasotzen diren terminoetan.

35. artikulua. Haurdunaldi eta edoskitze lizentzia.

1. Haurdun dauden funtzionarioek lana husteko aukera izango dute, jaio aurretiko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak jasotzeko. Horretarako behar beste denbora hartuko dute, eta hori lanorduetan egín behar izatea alde aurretik arrazoitu beharko du.

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. Para acreditar la constitución de pareja de hecho, se deberá aportar copia de resolución de la constitución de pareja de hecho emitida por el Gobierno Vasco, o el órgano competente, en su caso. Para poder disfrutar de la licencia por constitución de pareja de hecho, 20 días, se deberá aportar la citada resolución, y el disfrute de los 20 días deberá iniciarse antes de transcurrido un plazo de 20 días naturales desde la fecha de la citada resolución.

3. Los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.

En el caso de que el/la trabajador/a se encuentre en situación de IT motivada por un accidente laboral, esta licencia se podrá disfrutar a continuación de la IT.

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 33. 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 municipal tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento.

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, notaría.

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.

c) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

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 laborales 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 esta entidad.

4. El personal que trabajando en turno de noche, y que como consecuencia de las funciones de su puesto de trabajo deba acudir a citaciones judiciales a la mañana siguiente, podrá dejar su puesto de trabajo hasta 8 horas antes de la hora de dicha citación.

Artículo 34. Licencia por ejercicio de funciones sindicales, de formación sindical o de representación 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 35. Licencia por embarazo y lactancia.

1. Las trabajadoras 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. Haurdun dauden langileak, eguneko 2 orduko lanaldia-
ren murrizketa ordaindua eskatu ahal izango dute, erditzeko au-
rreikusitako dataren bi hilabete aurretik; langileak ordutegia zer-
bitzuairekin adostu beharko du.

3. Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alabaren bati
bularra emateko, funtzionarioek egunean ordu bat lana husteko
aukera izango dute, eta erditze anitza izan bada, ordu eta erdi
izango du. Denbora hori bi zatitan banandu ahal izango da edo,
bestela, iraupen bereko lanaldi murrizketa eskatu, lanaldiaren
hasieran edo amaieran, helburu berarekin.

4. Edoskitze artifizialeko kasuetan, lanaldia eteteko edo
murrizteko eskubidea amak zein aitak hartu ahal izango du, au-
rretiazko eskaeraren bidez hartzerik ez duela nahi egiaztatu be-
harko du.

5. Aurreko paragrafoan aipatutako lizentzia hartzeko esku-
bidea izango du funtzionarioak edo, bestela, egunetik egunera
zenbatutako orduak batu eta, funtzionarioaren egutegiaren ara-
bera, eta amatasun baja hasi baino lehen edo bukatu ostean
hartu. Eguneko lizentzia ordua hartzen hasi ahal da, eta epe
jakin batetik aurrera batzen hasi eta denak batera hartu. Batu
daitezkeen orduak gutxienez hilabete bati dagozkionak izan dai-
tezke.

6. Edoskitze ordu metatuen zenbaketak barneratuko du
dagokion denbora osoa, ez da kenketarik egingo oporrengatik,
eta ez dira kontuan edukiko ondorengo eszedentzia, baimen
edo lizentzia eskaerak.

7. Seme-alaba alde zuzenetik jaio bada edo erditzearen on-
doren ospitalean egon behar badu, funtzionarioak eskubidea
izango du bi orduz husteko, lansaria osorik kobratuta. Era be-
rean, bere lanaldia erdira murriztu ahal izango du, eta ordu hori-
ren zati proportzionala ordainsaritik kenduko diote.

8. Lizentzia honen ordutegia eta epea zehaztea langile pu-
blikoari dagokio bere ohiko lanaldiaren barruan; langile publi-
koak bere ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino 15 egun le-
henago jakinarazi beharko dio erakundeari.

36. artikulua. Amatasun lizentzia erditzeetan.

1. Langileek 126 eguneko lizentzia eskuratzeko eskubi-
dea izango dute, eta erditze anitza izan bada, 150 eguneko
izango da. Interesdunak nahi duen moduan banatuko ditu bere
lizentzia egunak, baina sei aste erditzea izan eta hurrengo egu-
netan izan beharko dira; ama hiltzen bada, beste gurasoak
amari dagokion lizentzia osoa edo amari gelditzen zaiona erabili
ahal izango du. Erditzea ueste baino lehenago gertatu bada edo
erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu,
amak erditu ondoren jaioberriak ospitalean egon behar duen
egunera arte luzatuko da etenaldia, eta, gehienez ere, hamahiru
aste gehiago luzatu ahalko da.

Seme-alaba ezindua izanez gero, atal honetan adierazitako
lizentzia 150 egun arte luzatu ahal izango da.

Atal honetan adierazitako lizentziak lanaldi oso zein lanaldi
partzialeko erregimenean hartu hala izango dira, funtzionarioek
eskututa eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

2. Aurrekoa gorabehera, amak erditu eta gero duen sei
eguneko derrigorrezko atsedenaldiaren kalterik gabe, guraso
biek lan eginez gero, amak amatasunagatiko atsedenaldia has-
ten denean, aukeratu dezake beste gurasoak erditzearen os-
teko atsedenaldiaren zati jakin eta etengabe bat gozatzea, aldi
berean edo amarenaren ondoren. Beste gurasoak hasieran la-
gatako amatasun baimena gozatzeko jarraitu dezake, nahiz eta

2. Las trabajadoras embarazadas, podrán solicitar una re-
ducción de jornada de 2 horas diarias, remunerada, los dos
meses anteriores a la fecha prevista para el parto, establecién-
dose el horario concreto de trabajo de común acuerdo entre el
Servicio y la trabajadora.

3. La funcionaria, por lactancia de un hijo o una hija me-
nor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausen-
cia del trabajo. Este permiso se incrementará proporcional-
mente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá sus-
tituirse 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.

4. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral
para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistinta-
mente por el padre o la madre previa solicitud.

5. 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 acu-
mularse las correspondientes a un mes.

6. El cómputo acumulado de las horas de lactancia, in-
cluirá el periodo completo a que se refiera, sin efectuar des-
cuentos correspondientes a periodos vacacionales y con inde-
pendencia de posibles solicitudes posteriores de licencias, per-
misos o excedencias.

7. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que,
por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a conti-
nuación del parto, el/la empleado/a municipal tendrá derecho
a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias
percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán dere-
cho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de media
jornada, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

8. La concreción horaria y la determinación del periodo de
disfrute de esta licencia corresponderá al empleado/a munici-
pal dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la
institución con 15 días de antelación la fecha en que se incor-
porará a su jornada ordinaria.

Artículo 36. Licencia por maternidad en caso de parto.

1. 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, siem-
pre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al
parto; en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor
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 aque-
llos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permane-
cer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de sus-
pensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuen-
tre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a, la licencia a la
que se refiere este apartado, se ampliará a 150 días.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado po-
drán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo
parcial, a solicitud de los/as empleados/as municipales y si lo
permiten las necesidades del servicio.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis sema-
nas 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 de-
terminada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior
al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la

ama aldi baterako ezintasuneko egoeran aurkitu lanera berriro joateko aurreikusi den mementoan.

3. Atsedean epeak aldi berean hartzen direnean, bien batu-ketaren emaitzak ezin izango du aurreko ataletan aipatutako kopurua edo erditze anitzetarako egokitutakoa gainditu.

4. Amatasun baja oporraldia baino lehen etorri gero, funtzionarioek aukera izango dute lizentzia egun horiek lanera itzuli eta gero hartzeko.

5. Enplegatu publikoak oporraldia data desberdin batean gozatzeko eskubidea dauka dagokion egutegiko urtea amaitua izan arren, oporraldiak honako egoerekin bat egiten duenean: haurdunaldia, erditzea, bularra emateko lizentzia, amatasunagatik baimena, edo bularra emateagatik bere luzapena. Eskubide bera gozatu dute ama biologikoa ez den beste gurasoari dagokion lizentzia daukatenean.

6. Erditzea uste baino lehenago gertatu bada edo erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, lizentzia zenbatzen hasi ahal izango da seme-alabak ospitaleko alta jaso osteko egunean, amak hala eskatzen badu eta bestela beste gurasoak. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak.

7. Haurdunaldi eta erditze lizentziak idatziz eskatu behar dira, eta langilea erditzearen aurreko epean dagoea jasozten duen mediku ziurtagiri ofizialarekin aurkeztu behar dira; ordua arte gozatu ez duen denbora pilatzea nahi duen edo ez zehaztu behar du eskaera horretan. Beranduago, jaiotzea gertatu zen data egiaztatzen duen mediku ziurtagiri ofiziala edo famili liburua aurkeztu behar du.

8. Erditzeagatik baimena gozatu bitartean erakundeak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da.

9. Langilea Aldi Baterako Ezintasun egoeran lan istripuagatik baldin badago, lizentzia hau ABEn ondoren hartu ahal izango da.

10. Haurdunaldian dagoen arriskuagatik lizentzia: kasu horietan, Erakundeak langilearen ordainsariaren % 100 osatuko du.

11. Lizentzia haurdunaldiko arriskuagatik: Kasu honetan erakundeak % ehunera arte osatuko du langilearen lansaria.

37. artikulua. *Lizentzia adopzioagatik edo harreran hartzeagatik.*

1. Legezko adopzioa edo harrera adopzio aurrekoa zein ondorengoa nahiz, aplikatu daitezkeen legeriaren arabera, sinplea gertatzen denean, eta baldin eta harrera sinplea urtebetetik behar dena ez bada eta adingabekoaren adina edozein dela, lizentziaren iraupena amatasunagatikoa parekoa izango da, eta adopzioa edo harrera anitza bada, seme-alabako bi astean zabaldu ahal izango da, bigarren seme-alabatik aurrera, eta pertsonalak nahi duenean hartu ahal izango ditu asteok; lizentzia egunak harrera baimentzen den adopzioa gauzatzen den administrazio edo epaitegien ebazpen datatik aurrera zenbatzen hasiko dira. Harrera sinplearen iraupena urtebetetik gorakoa denean, adopzioa gauzatzeko ebazpena ematen den egunaren aurreko lau aste lehenago hasi ahal da.

Seme-alaba zein adoptatu edo harreran hartutako adingabekoa ezindua izanez gero, atal honetan adierazitako lizentzia beste bi astebete gehiago luzatu ahal da.

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 sobrevinida 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.

5. 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 la licencia del progenitor diferente de la madre biológica.

6. 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 otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.

7. 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.

8. Durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

9. En el supuesto de que el/la trabajador/a se encuentre en situación de IT motivada por accidente laboral, esta licencia se podrá disfrutar a continuación de la IT.

10. Durante el disfrute de la licencia por maternidad se percibirá el 100 % de las retribuciones.

11. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto la institución complementará hasta el 100 % las retribuciones de la trabajadora.

Artículo 37. *Licencia por 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 empleado municipal 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/a o del menor adoptado/a o acogido/a, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

Atal honetan adierazitako lizentziak lanaldi oso zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu hala izango dira, funtzionarioek eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

Adopzioa atzerrian egiten bada, gurasoek adoptatutako seme-alabaren herrialdera adoptatu baino lehen joan behar dutenean, funtzionarioak bi hilabeteko lizentzia izateko eskubidea izango du, baina epealdi honetan oinarritzko ordainsariak baino ez ditu jasoko.

2. Amak eta aitak lan egiten badute, lizentzia interesdunen nahien arabera banatu ahal izango da; aldi berean edo baikoitzak bere aldetik hartzeko eskubidea izango dute, betiere etenik gabeko epeetan. Atsedeen epeak aldi berean hartzen badira, horien batuketak ezingo du gainditu aurreko atalean jasotzen den kopurua.

3. Adopzioa atzerrian egiten bada, pertsonala nahitaez joan behar bada eta horrela egiaztatzen bada, adopzioagatiko lizentziak behar duen iraupena izango du; adopzioa gauzatzea derrigorrean betebeharreko baldintza izango da egoera hauean, eta gauzatzen ez bada, denbora langilearen kontura izango da.

4. Adopzio edo harrera baimena gozatu bitartean, adopzio aurrekoa, iraunkorra edo sinplea izanik, erakundeak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango da.

5. Langilea Aldi Baterako Ezintasun egoeran lan istripuagatik baldin badago, lizentzia hau ABEn ondoren hartu ahal izango da.

38. artikulua. *Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko lizentzia.*

1. Hamasei urte baino gutxiago dituen ume bat edo soldatadun jarduerarik egiten ez duen ezindu fisiko edo psikiko bat bere kargura daukan Udal langileak bere lanaldia erdira arte murrizteko aukera izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, langile publikoak nahi duen moduan; langilearen ordainsariak zati proportzionalean murriztuko dira, antzinakotasunari dagokiona ere bai.

2. Legezko zaintza ez da bateragarria izango murriztzen den ordutegiaren barruan egindako soldatapeko beste edozein jarduerarekin.

3. Behar bezala arrazoitutako egoeratan, ezkontidearen, gurasoen edo funtzionarioarekin batera bizi diren edo haren menpe dauden (berarekin bizi ala ez) bigarren mailako ahaide-tasuneko familiarterko baten ezintasun fisikoa edo psikikoa gertatzen denean, aurreko atalean zehaztutako lanaldi murrizketak eman ahal izango dira.

4. Lizentziaren amaiera eskatu ondoren, subjektu kausatzaileak ezin izango du berriro eskatu urte bat igaro arte, aurrekoa amaitu zenetik zenbatuta.

5. Artikulu honetan zehazten den lanaldi murrizketa langile publikoari dagokion eskubide indibiduala da; hala ere, erakunde bereko langile bik edo gehiagok arrazoi eta pertsona beragatik eskubide hori gauzatzeko aukera badute, erakundeak aldibereko erabilera mugatu ahal izango du, erakundearen funtzionamenduan izango duen arrazoitutako eraginagatik.

6. Minbizia edo beste gaixotasun larria duen seme-alaba zaintzeko baimena: langileak eskubidea izango du lanaldia gutxienez erdira murrizteko, lansari osoa jaso, adin txikiko seme-alaba, biologikoa edo adoptatua, edo harrera iraunkorra edo adopzio aurreko kasutan, ospitaleratzean edo tratamendu jarraituan, minbizia (tumor gaiztoak, melanomak eta kartzinomak) edo beste edozein gaixotasun larri duenean epe luzerako ospitaleratzea behar duena eta zaintza zuzena, jarraian eta modu iraunkorra eskatzen duena, gehienez adin txikikoak

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/as empleado/as municipales y si lo permiten las necesidades del servicio.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a o del/a acogido/a, el/la empleado/a municipal 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 períodos 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.

5. En el supuesto de que el/la trabajador/a se encuentre en situación de IT motivada por accidente laboral, esta licencia se podrá disfrutar a continuación de la IT.

Artículo 38. *Licencia por cuidado de menores, personas dependientes o disminuidos físicos o psíquicos.*

1. El personal municipal que por guarda legal tenga a su custodia a un/a niño/a menor de dieciséis años o a un/a disminuido/a físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta la mitad de la misma, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado/a público, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad.

2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. En casos debidamente justificados, mediante certificado médico correspondiente, por razones de edad, accidente o incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan (convivan o no) con el/la empleado/a municipal, no puedan valerse por sí mismos/as y no desempeñen actividad retribuida, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

4. Una vez solicitada la finalización de esta licencia, no podrá disfrutarse de una segunda por el mismo sujeto causante hasta transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

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.

6. Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/ de la hijo/a menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enferme-

18 urte bete arte. Lanaldi honen murrizketa lanaldi osotan noiz eta nola metatu daitekeen jakiteko supuestuak eta baldintzak ezarriko dira. Era berean, guraso biengan, adoptatzaile edo harrera iraunkorra edo adopzio aurreko egoeran daudenak, baimen hau hartzeko beharrezko baldintzak ematen direnean edo, kasuan kasu, Gizarte Segurantzaren Erregimenean honetako ezarritako prestazioaren onuraduna izateko baldintzak betetzen badituzte, baimen hau hartzeko eskubidea bietatik batek bakarrik izango du.

39. artikulua. *Lehen mailako ahaidetasuneko familiarteko baten oso gaixotasun larria.*

Salbuespen gisa, lehen mailako ahaidetasuneko familiartekoren bat zaindu behar duen enplegatu publikoak, lanaldia ehuneko berrogeita hamarrean murrizteko eskatu ahal izango du, ordainsaria jasota, oso gaixotasun larria denean eta, gehienez ere, hilabete bateko epealdirako. Arrazoi beragatiko eskubidearen titularrak bat baino gehiago izanez gero, murrizketa honen epealdia titularren artean proportzionalki zatitu ahal izango da, betiere, hilabete bateko gehienezko epealdia errespetatuz.

40. artikulua. *Zentro Ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia, nahiz eta funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik izan ez.*

Funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik ez duten ikasketak egin ahal izateko, langile publikoek aukera izango dute azterketa akademikoetara aurkeztu ahal izateko behar besteko iraupeneko lizentzia eskuratzeko. Ikasgai bakoitzeko, urte natural batean bi lizentzia egun hartu ahal izango dira, eta ezin izango da urte natural batean 10 egun baino gehiago hartu; azterketa egilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora egiten bada azterketa, beste bi egun gehiago izango dira. Salbuespen gisa, lizentzia hau egun batekin luzatu ahal izango da, langileen ordezkariak entzun ondoren.

41. artikulua. *Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia.*

Funtzionarioek egun natural bateko lizentzia eskuratzeko aukera izango dute, ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

42. artikulua. *Mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko lizentzia.*

1. Funtzionarioak eskubidea dauka bere lanaldiaren barruan egin beharreko medikuak agindutako kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko, beti ere behar bezala zurruta badago.

2. Hilean lau ordu baino gehiagotan ezin izango da eskubide hori erabili.

3. Aurreko atalean zehaztutako muga ez da bete behar medikuak osasun-zentro horretara joatea zehatz eta irmo agintzen duenean.

4. Era berean, mendekotasuna daukan adineko pertsona, ezkontidea eta adin txikiko seme-alabak medikuarengana laguntzeko lizentzia hartu ahal izango da, baina hori behar bezala arrazoitua badago eta gehienez hilean 6 ordu hartuta. Lizentzi hau orduak metatuz hiru hilero gozatu ahal izango da.

43. artikulua. *Norberaren arazoetarako lizentzia egunak.*

1. Norberaren arazoetarako lizentziaren luzera lan egutegietan ezarriko da eta urteko ordu kopurutik kenduko da.

2. Norberaren arazoetarako eta familia arazoak konpontzeko, bi egun zatitzeko aukera izango du langileak, baina zati horiek gutxienez bi ordutakoak eta gehienez lanaldi erdikoak izan beharko dute.

dad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, y, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años. Se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, o en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 39. *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 40. *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/as empleados/as 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. Con carácter excepcional, podrá ampliarse en un día más esta licencia, oída la representación del personal.

Artículo 41. *Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.*

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

Artículo 42. *Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico.*

1. El personal municipal 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.

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, el acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos/as menores de edad con un límite de 6 horas/mes debidamente justificadas. Esta licencia podrá disfrutarse de forma acumulada trimestralmente.

Artículo 43. *Días de licencia por asuntos particulares.*

1. Se establece una licencia por asuntos particulares de la duración que se establezca en los calendarios laborales deducibles del cómputo horario anual.

2. El/la empleado/a 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 o familiares.

3. Udal langileek seigarren hiruurtakoa betetzerakoan bi egun gozatzeko eskubidea izango dute, eta egun bat gehiago zortzigarren hiruurtetik aurrera. Egun hauek gozatzeko eskubidea hiruurtakoa betetzen den urtean hasiko da eta urtekoa izango da edo bestela lan egindako denboraren arabera.

44. artikulua. Udalean 25 urte betetzeagatiko lizentzia.

1. Udal honetan 25 urte betetzen diren urte naturalean 5 eguneko lizentzi ordaindua emango da.

2. 25 urte kontatzeko, kontuan hartuko da udal honetan kargu bat betetzeko zerbitzu berezietan egondako denbora ere. Era berean, erakunde autonomoetatik etortzen diren langileei, kontuan hartuko zaie erakunde horietan emandako denbora. Baita ere udal langileei, enpresa publikoetatik itzultzen direnean, kontuan hartuko zaie enpresa horietan emandako denbora.

45. artikulua. Barne sustapenerako ikasketak edo probak egiteko baimena.

1. Funtzioekin edo lanpostuarekin harreman zuzena duten hobekuntza-ikasketak egiteko, prestakuntza zentroetan ikastaroak egiteko baimena emango zaie eskaera onartzen zaien funtzionarioek.

2. Baimen horren iraupena ezingo da ikastaro akademikoaren iraupena baino luzeagoa izan.

3. Zerbitzuagatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubideari lotuta dago baimen hau, Akordio honen Bigarren Tituluak jasotzen duenaren arabera.

4. Erakundearen barruan edo kanpoan hauta-probak egin ahal izateko baimenak eman ahal izango dira, horiek egin ahal izateko beharrezkoa den iraupenarekin.

5. Euskara ikastaroak hemendik kanpo geratzen dira, hori Akordio honen Zazpigarren Tituluak arautzen duelako.

46. artikulua. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak.

1. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira.

2. Baimen horren gutxieneko iraupena etenik gabeko 7 egun naturalekoa izango da eta baimen egun horien batuketa ezin izango da sei hilabetekoa baino gehiagokoa izan bi urtean.

3. Administrazioan bertan edo besteren baten mailaketan gora egiteko asmoarekin egin beharreko hauta-ikastaroetan edo praktika-epaiek bete ahal izateko, baimenak emango dira. Ikastaroen eta praktiken iraupen bera izango du baimenak, baina baimen horiek ez dute ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen.

4. Baimen hau eman ahal izango da, sei hilabetez gehiezin, nazioarteko lankidetzaren programetan parte hartzeko.

47. artikulua. Norberaren arazoetarako ordaindutako baimena.

Salbuespeneko kasutan, Gizarte Ekintza Batzordearen txostenarekin, ordaindutako baimena emango da gehienez 15 egunetarako.

48. artikulua. Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimena.

1. Urtean 15 egun naturaleko zatikako baimenak eman ahal izango zaizkio langile publikoari biltzarretara, ikastarotara, mintegietara, sinposiumetara, topaketetara, lehiaketetara,

3. Los/as empleados/as municipales 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. Su disfrute comenzará el año del cumplimiento del trienio y será anual o, en su caso, proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 44. Licencia por 25 años de servicios en el Ayuntamiento.

1. Se concederán 5 días de licencia retribuida dentro del año natural al cumplir el trabajador o trabajadora 25 años de servicios en este Ayuntamiento.

2. Para el cómputo de los 25 años se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de servicios especiales para ocupar un cargo en este Ayuntamiento. Asimismo se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo en los organismos autónomos para aquellos/as trabajadores/as que procedan de los mismos. También se computará el tiempo de trabajo en las empresas públicas del personal municipal cuando reingrese en el Ayuntamiento.

Artículo 45. 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/as empleados/as 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 46. 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 con carácter general, la duración acumulada no podrá exceder de seis 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.

4. Podrá concederse dicho permiso, por un periodo no superior a seis meses, para participar en programas de cooperación internacional.

Artículo 47. Permiso retribuido por asuntos propios.

En casos excepcionales, previo informe de la Comisión de Acción Social se concederá un permiso retribuido por un máximo de 15 días.

Artículo 48. 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,

hitzaldietara, batzarretara, jardunaldietara eta bestelako izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala dutenetara joan ahal izateko.

2. Aztertuko diren gaiak Erakundearentzat interesgarriak izanez gero, dietak, bidaiako gastuak, egonaldi-gastuak, izen-emate -gastuak eta bestelakoak ordaintzeko eskatu ahal izango dio langile publikoak Erakundeari. Horretarako, jasotako esperientziak eta horiek zerbitzu publikoan modu praktikoan aplikatzeko aukerei buruzko txostena eskatu ahal izango zaio.

3. Aztertzen diren gaiak langile publikoaren intereserako bakarrik badira, ezin izango du kalte-ordainik eskatu, ezta ere dietak, bidai-, egonaldi eta izen-emateagatik gastuak. Horiek ordaintzea interesdunari egokituko zaio.

49. artikulua. *Norberaren interesarengatik lansaioa murrizteko baimena.*

1. Langileak betetzen duen lanpostuaren eginkizunekin bateragarria denean eta ahal den guztietan nahitaezko ordutegia errespetatuz, langileak, norberaren interesarengatik, bere lansaioaren erdira arte murrizketa eskatu ahal izango du, bere lansari guztien murrizketa proportzionalarekin, hirurtekoak barne.

2. Aldi baterako funtzionarioek edo lan-kontratadunek baimen hau hartu ahal izango dute gutxienez urte betean jarraian lan egin dutenean eta Lanpostuen Zerrendako lanpostu hutsa betetzen dutenean.

3. Baimen honen onarpena zerbitzuaren beharren menpe egongo da, eta ez da bateragarria izango murrizten den ordutegiaren barruan egindako beste edozein jarduera ordainduekin.

4. Behar bezala arrazoitutako salbuespenezko egoera jakin batzuk kenduta, lizentzi honen iraupena gutxienez 6 hila-betekoa izango da. Ondorioz eta aipatu salbuespenak izan ezik, ezin izango da beste honelako baimenik hartu urtebete pasa arte.

5. Hainbat zerbitzutan dauden lan baldintzak kontuan edukirik, baimen hau baldintza berezietan disfrutatzea eskatzen den kasuetan, eskaerok aztertu egingo dira.

BIGARREN TITULUA

ORDAINSARIEN ERREGIMENA

V. KAPITULUA. ERREGIMEN OROKORRA

50. artikulua. *Ordainsariak. Aplikazio-eremua.*

1. Uztailaren 6ko Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearen arabera emango zaio bere ordainsaria funtzionarioari; ordaintetaren kontzeptuak eta Hitzarmen honetan zehazten diren kopuruak aintzat hartuko dira.

2. Bere onerako, funtzionarioak ezingo du ondasunen banaketetan parte hartu ez eta Akordio honetan jasotzen ez diren lansariak jaso; proiektuak edo aurrekontuak prestatzeagatik, obrak ikuskatzeagatik edo zuzentzeagatik, aholkularitza, auditoriak, kontsultak egiteagatik eta txostenak eta ebazpenak luzatzeagatik ezin izango du aparteko lansaririk jaso.

3. Artikulu honen aurreko paragrafoetan zehaztutakoa ez betetzea erantzukizun pertsonaleko arrazoa izango da ordainketa egitea agindu duenarentzat zein irregularitasunaren berri emateko ardura duten pertsonentzat.

4. Lanaldi partziala edo lanaldi murriztagoa egiteko eskubidea daukan pertsonalak horri proportzionala zaion ordainsaria jasoko du.

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 se le podrá solicitar un 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.

Artículo 49. *Permiso de reducción de jornada por interés particular.*

1. Siempre que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado, y respetando, siempre que sea posible el horario de presencia obligatoria, el/la trabajador/a podrá solicitar una reducción de jornada hasta la mitad de su jornada laboral, por interés particular, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios.

2. El personal interino o con contratación temporal podrá disfrutar de este permiso siempre que se acredite un período mínimo y continuado de un año y ocupen vacante de la RPT.

3. La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio y será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

4. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, esta licencia se concederá por un período mínimo de 6 meses y salvo estas circunstancias, no se podrá disfrutar de un nuevo permiso, hasta transcurrido un año desde la finalización de su disfrute.

5. Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes en algunos servicios, se estudiarán las peticiones que hubiere solicitando condiciones especiales de disfrute de este permiso.

TÍTULO SEGUNDO

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPÍTULO V. RÉGIMEN GENERAL

Artículo 50. *Retribuciones. Ámbito de aplicación.*

1. El personal municipal 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 municipal 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.

51. artikulua. Ordaintzeko agindua.

Udal langileen ordainsarien ordainketa agintzeak egin beharreko beste edozeinen gaineko lehentasuna izango du, eta ordaintzeko prozedura ezartzeko beharrezkoak diren neurriak jarriko dira, modu horretan interesdunek jaso gabe utzi zaizkien kopuruak jaso ahal izateko.

52. artikulua. Publizitatea.

Langile publiko bakoitzak jasotzen dituen ordainsariak jendaurrean ezagutaraziko dira, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 80. artikulua jasotzen duenaren arabera; dena dela, norberaren datuak babesteko indarrean dagoen legedia bete behar da.

53. artikulua. Ordainsari kontzeptuak.

Erakundeko funtzionarioek jaso ditzaketen ordainsari kontzeptuak hauek dira:

Oinarrizkoak eta osagarriak:

- a) Soldata.
- b) Antzinasuna.
- c) Lanpostu-mailako osagarria.
- d) Berariazko osagarriak.
- e) Aparteko ordainsaria.
- f) Produktibitate-osagarria.
- g) Aparteko zerbitzuengatik haborokina.

54. artikulua. Soldata.

1. Soldataren kontzeptua, arautzea eta egitura Euskal Funtzio Publikoaren Legeak eta hitzarmen honek zehaztuko dituzte.

2. A taldeko funtzionarioen soldatak ezin izango du E taldekoentzat zehaztutako soldata hirukoiztu.

3. Funtzionarioak taldetan bananduko dira, sartzeko eskatu zitzaizen ikasketen arabera:

A1 Azpitaldea: Doktorea, lizentziatua, Ingeniarria, arkitektoa edo horren mailakoa.

A2 Azpitaldea: Ingeniari teknikoa, unibertsitateko diploma-tua, arkitekto teknikoa, 3. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.

C1 Azpitaldea: Batxilerra, 2. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.

C2 Azpitaldea: Eskola graduatua, 1. mailako Lanbide Heziketa edo horren mailakoa.

Elkarte profesionalak: Eskola-ziurtagiria.

55. artikulua. Antzinasuna.

1. Antzinasunaren kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Hitzarmen honek zehaztuko dituzte.

2. Hiru urteko zerbitzuarengatik ematen diren hirurtekoak hobetzeko eta likidatzeko edozein Administrazio Publikotan karrerako funtzionario gisa edo bitarteko gisa egindako zerbitzu guztiak zenbatuko dira, administrazio zuzenbideko kontratuko erregimenean izan zein lan zuzenbidean izan.

3. Hiru urtekoak sortuko dira eta ordainduko dira funtzionarioa dagoen Taldeari dagokion balioarekin, betiere jatorrizkoa baino handiagoa denean. Txikiagoa izango balitz, talde honetan sortutako hiru urtekoak azken talde honi dagokion balioarekin ordainduko dira, eta aurrez sortutakoak sortutako taldeari dagokion balioarekin ordainduko dira.

Artículo 51. Ordenación del pago.

La ordenación del pago de las retribuciones del personal municipal 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 satisfacerse.

Artículo 52. Publicidad.

Las retribuciones que perciba cada empleado/a municipal 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 53. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal municipal 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 54. 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/as empleados/as municipales del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.

3. El personal municipal estará agrupado, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos:

Subgrupo A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Subgrupo A2: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Subgrupo C1: Título de bachiller, Formación profesional de Segundo grado, o equivalente.

Subgrupo C2: Título de Graduado escolar, Formación Profesional de Primer grado, o equivalente.

Agrupaciones Profesionales: Certificado de Escolaridad.

Artículo 55. 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 correspondiente al último Grupo al que pertenezca el/la funcionario/a, siempre que sea superior al de procedencia. Si fuera inferior, se abonarán por el importe correspondiente a este último los trienios perfeccionados en ese grupo, los perfeccionados con anterioridad serán abonados con el precio del grupo en que se perfeccionaron.

56. artikulua. Lanpostu-mailako osagarria.

1. Lanpostu-mailako osagarria kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Hitzarmen honek zehaztuko dituzte.

2. Lanpostu-osagarria betetzen duen lanpostuaren arabe-rakoa da, eta horren zenbatekoa Erkidego Autonomoko Aurre-kontu Nagusiak zehaztuko du urtero.

3. Lanpostu bakoitzari dagokion Lanpostu-mailako osaga-rria zehaztuko du Erakundeak, Donostiako Udalaren Lanpos-tuak Balioesteko Araudiak ezarritakoarekin bat.

4. Lanpostuak 30 mailatan banatuko dira, eta horien mini-moak eta maximoak abenduaren 22ko 343/1993 dekretuaren arabera zehaztuko dira, eskala hau jarraituta:

	Maila minimoa	Maila maximoa
A1 Azpitaldea	21	30
A2 Azpitaldea	17	26
C1 Azpitaldea	14	22
C2 Azpitaldea	11	19
E Azpitaldea	8	16

57. artikulua. Berariazko osagarria.

1. Berariazko osagarriaren kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Hitzar-men honek zehaztuko dituzte.

2. Berariazko osagarriek lanpostu batzuen ezaugarri bere-ziak saritzeko helburua dute, kontu berezia izanda honako ezaug-arrietan: zailtasun teknikoa, dedikazioa, ardurak, bateraezinta-suna, arriskua eta nekagarritasuna.

3. Lanpostu bakoitzari ezin izango zaio berariazko osagarri bat baino gehiago ezarri, nahiz eta ezartzeko orduan kontuan eduki ahal izango diren lanpostu batek izan ditzakeen aurreko atalean aipatutako ezaugarri bat baino gehiago.

4. Erakundeak lanpostuetako Berariazko Osagarriaren zenbatekoa ezarriko du, Donostiako Udalaren Lanpostuak Ba-lioesteko Araudiak ezarritakoaren arabera bakoitzari dagokion-aren arabera.

58. artikulua. Baldintzak betetzea.

1. Prestutasuna eta arduraldia jasotzen denean, irabaziko jarduerak egiteko debekua izango da eta debeku hori urratzen bada diziiplina erantzukizuna jasoko da, falta larria egiteagatik; era berean, osagarria jasotzeko eskubidea bertan behera geldituko da automatikoki.

2. Urtero egiaztatuko da lansari osagarriak jasotzeko eza-ritako baldintzak betetzen diren ala ez.

59. artikulua. Aparteko ordainsariak.

1. Aparteko ordainsarien kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua Euskal Funtzio Publikoaren araudian eta akordio hone-tan zehazten dira.

2. Aparteko ordainsariak nominan jasotzea Akordio honen 73. artikulua dioena beteko du.

60. artikulua. Produktibitate-osagarria.

Produktibitate osagarriaren kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua euskal funtzio publikoaren araudian eta akordio ho-netan zehazten da.

Artículo 56. El Complemento de Destino.

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del comple-mento 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, de conformidad con lo establecido por la Norma-tiva de la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de San Sebastián.

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 A1	21	30
Grupo A2	17	26
Grupo C1	14	22
Grupo C2	11	19
Grupo E	8	16

Artículo 57. El Complemento Específico.

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del comple-mento 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 aten-ción a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabili-dad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

3. En ningún caso podrá asignarse más de un comple-mento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo po-drán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anter-rior que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

4. La institución fijará para los distintos puestos de trabajo la cuantía de Complemento Específico que le corresponda a cada uno de ellos, de conformidad con lo establecido por la Nor-mativa de la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de San Sebastián.

Artículo 58. Cumplimiento de requisitos.

1. En los casos de percepción de dedicación y disponibili-dad, existirá prohibición de ejercer cualquier otra actividad lu-crativa y su incumplimiento dará lugar a la correspondiente res-ponsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspen-sión automática en el percibo del complemento.

2. Anualmente se comprobará la observancia de las con-diciones establecidas para el devengo de las retribuciones com-plementarias.

Artículo 59. Las Pagas Extraordinarias.

1. El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias se determina en la normativa de la fun-ción pública vasca y en este acuerdo.

2. La percepción en nómina de las pagas extraordinarias tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 73 de este Acuerdo.

Artículo 60. Complemento de Productividad.

El concepto, regulación y estructura y cuantía del comple-mento de Productividad se determina en la normativa aplicable de la función pública vasca y en el presente acuerdo.

61. artikulua. Zerbitzu Bereziengatiko Haborokina.

Zerbitzu bereziengatiko haborokinak honako irizpideen araberako emango dira, baina ezingo dira finkoak izan ez bere kopuruan ez bere aldizkotasunean:

a) Zerbitzu berezi eta ezohikoengatik, zerbitzu publikoaren kontingentziengatik, ohiko lanalditik kanpo egindako jarduerengatik eta atsedendian saritzen ez diren ekintzengatik ematen den konpentsazioa.

b) Lanpostu bat egiteak berarekin dakarren nekagarritasuna eta arriskugarritasuna edo toxikotasuna une jakin batean asko handitzen denean; gauean edota jaiegunean lan egitea horren barruan sartzen da, egoera hori noizbehinkakoa ez bada.

62. artikulua. Ohiko lanalditik kanpora egindako Zerbitzu Bereziengatiko haborokina.

1. Zerbitzu bereziak egitea denboran konpentsatuko da, ondoko irizpideak jarraituz:

a) Lanegun batean egindako aparteko ordua ohiko orduaren % 75 gehiagorekin konpentsatuko da.

b) Jaiegun batean egindako aparteko ordua ohiko orduaren % 100 gehiagorekin konpentsatuko da.

c) Gaueko ordutegian egindako aparteko ordua ohiko orduaren % 110 gehiagorekin konpentsatuko da.

d) Jaieguna gaueko ordutegian egindako aparteko ordua ohiko orduaren % 140 gehiagorekin konpentsatuko da.

2. Lanpostu batek Dedikazio edo Prestutasun eta Dedikazio modalitatetako osagarri bereziak jasotzen baditu, ezin izango da konpentsazio hori jaso.

3. Lan orduz kanpoko epaitegira joateko erabiltzen diren orduak, langileak aukeratuta, dirutan edo denboran konpentsatuko dira.

63. artikulua. Noizbehinkako egoerak eragindako zerbitzu berezien haborokina.

1. Noizbehinkako egoerak eragindako Zerbitzu Berezien haborokinetarako modalitate hauek daude: nekagarritasuna, toxikotasuna edota arriskugarritasuna, gautasuna eta jaieguna.

a) Nekagarritasuna: Nekagarritasunagatik haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduerak egitean kalte batzuk eragiten direnean: zarategatik, bibrazioengatik, kearengatik, gasengatik, usaiengatik, behe-lainoengatik edo airean esekita dauden hautsengatik edo jardunarekin zerikusia duten beste substantziengatik.

b) Toxikotasuna: Toxikotasunagatik haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduera bat egitean gizakien osasunarentzat arriskutsuak diren produktuen eraginpean egoteko arriskua dagoenean.

c) Arriskugarritasuna: Arriskuaren haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduera egiten duten pertsonen osotasun fisikorako arriskua dagoenean.

d) Gautasuna: Gaueko ordutegia 22:00ak eta 06:00ak bitartean egiten dena da, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko ordutegiaren barruan egiten bada, lanaldi osoa gaueko txandan egina bezala hartuko da.

e) Jaieguna: Jaiegunean lan egiten da larunbateko edo jaiegun bezperako 22:00ak eta igande edo jaieguneko 22:00ak bitartean lan egiten denean.

2. Kontzeptu horiengatik ezingo dute jaso zerbitzu berezien haborokinik lanpostuaren baldintzetatik eta ordutegi neka-

Artículo 61. 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 62. Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual.

1. La compensación por la realización de servicios extraordinarios se realizará en tiempo, siguiendo 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 festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100 %.

c) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 110 %.

d) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno y festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 140 %.

2. No procederá su compensación en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico se incluyan las modalidades de Dedicación y Disponibilidad y dedicación.

3. Las horas por asistencia al juzgado fuera de la jornada laboral se compensarán en tiempo o en metálico, a elección del/a trabajador/a.

Artículo 63. 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

garritasunetik ondorioztatzen den berariazko osagarria ezartze-ko ohiatasunagatik baldintza horiek haztatuak izan badira.

3. Osagarri hori ezin izango da aldika jaso, eta ezin izango du kopuru finkorik izan; halaber, ezin izango ditu eskubide indibidualak eragin.

4. Lan horiek egin ahal izateko alde aurretiko idatzia beharko da, zeinetan zehaztuko den modalitate bakoitzeko kontzeptua emango zaiola, eta horren zergatia behar bezala adierazi beharko da. Egoera berezietan eta presazko edo atzerazineko egoeretan ez da alde aurretiko idatzia behar izango.

5. Kontzeptu honengatik funtzionario batek egin behar dituen orduak ezin izango dute bere ohiko lanaldiaren % 10a gainditu nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna suposamenduetan –banaka edo batuta, eta ezin izango du ohiko lanaldiaren % 20a gainditu gautasuna eta jaieguna kontzeptuetan.

6. Artikulu honen atalen arabera, «lan egindako ohiko ordutzat» formula honen kalkulua dela ulertuko da:

$$\frac{\text{Soldata} + \text{Lp. mailako osag.} + \text{Oinarrizko berariazko os.}}{\text{Zehaztutako Urteko Lanaldia}}$$

7. Artikulu honetan jasotzen diren noizbehinkako egoerak irizpide hauek jarraituta konpentsatuko dira diruz:

a) Gaueko ordutegian lan egiten duen udal langileak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ohiko lanordua baino % 25 gehiagoko konpentsazioa jasoko du.

b) Jaiegunean lan egiten duen udal langileak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ohiko lanordua baino % 50 gehiagoko konpentsazioa jasoko du.

c) Lan nekagarria, toxikoak edota arriskutsuak egiten dituen udal langileak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko alde aurretik zehaztutako batz bestekoaren pareko edo gehiagoko konpentsazioa jasoko du, tartean dauden egoerak kontuan hartuta; era honetara banatzen da:

1. Egoera bakarra badago tartean: ohiko lanordua baino % 20 gehiago jasoko du.

2. Bi egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino % 25 gehiago jasoko du.

3. Hiru egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino % 30 gehiago jasoko du.

d) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua gaueko ordutegian egiten duen udal langilearen batz bestekoa era honetara handituko da:

1. Gaueko ordutegian egoera bakarra tartean badago: ohiko lanordua baino % 30 gehiago jasoko du.

2. Gaueko ordutegian bi egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino % 35 gehiago jasoko du.

3. Gaueko ordutegian hiru egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino % 40 gehiago jasoko du.

e) Jai egunetan egindako orduetan gainera lan nekagarria, toxikoa edo arriskutsua baldin badago edo gaueko ordutegian egiten badira, balio gehigarria % 20an, % 25ean, % 30ean edo % 40an gehituko da, hauetako egoera bat, bi hiru edo laurak egotearen arabera, horrela:

1. Jaiegunean egoera bakarra tartean badago: ohiko lanordua baino % 60 gehiago jasoko du.

la determinación del complemento específico derivado de las condiciones del puesto y de la penosidad horaria, hubieran sido ponderadas dichas circunstancias por su habitualidad.

3. La compensación en tiempo 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:

$$\frac{\text{Sueldo} + \text{Compl. Destino} + \text{Compl. Espec. Básico.}}{\text{Jornada Anual Establecida}}$$

7. Las circunstancias esporádicas contempladas en el presente artículo se compensarán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El personal municipal que realice trabajos en horario nocturno percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, una compensación en tiempo igual a un 25 % sobre la hora ordinaria trabajada.

b) El personal municipal que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, una compensación en tiempo igual a un 50 % sobre la hora ordinaria trabajada.

c) El personal municipal que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos percibirá por cada hora trabajada en estas circunstancias, una 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 municipal 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 municipal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, se incrementará el valor suplementario en el 20 %, 25 %, 30 % o 35 % según concurren una, dos, tres o cuatro de estas circunstancias, de modo que:

1. Si interviene una única variable en horario festivo: El incremento será del 60 % sobre la hora ordinaria trabajada.

2. Jaiegunean bi egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino % 62,5 gehiago jasoko du.

3. Jaiegunean hiru egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino % 65 gehiago jasoko du.

4. Jaiegunean lau egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino % 67,5 gehiago jasoko du.

64. artikulua. *Kalte-ordainak zerbitzu arrazoiengatik.*

Zerbitzu arrazoiengatik egindako gastuengatik kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du funtzionarioak, Eusko Jaur-laritzak bere araudian zehaztutako kopuruetan eta baldintzetan.

65. artikulua. *Norberaren osagarria eta iragankorra.*

55. artikulua bitartez jasotzen dute Erakundeko langile publikoek ordura arte antzinakotasun kontzeptuagatik jaso beharrekoa; Akordio hau indarrean dagoen bitartean emango dira. Horietan izan daitekeen aldea jasotzeko, Norberaren Osagarri Iragankorra - Antzinakotasuna ezarriko da. Kopuru horiek II. Tituluko VIII. Kapituluak esaten duenaren arabera berrituko dira.

VI. KAPITULUA. NORBERAREN GRADUA

66 artikulua. *Norberaren gradua.*

1. Maila jakin bateko lanpostu baten edo gehiagotan bi urte edo gehiago jarraian edo hiru urte etenekin egitean lortzen da gradua, beti ere Euskal Funtzio Publikorako araudian ezarritzen diren baldintzak betetzen badira.

2. Ikastaro bereziak eginez ere lor daiteke norberaren gradua, eta horiek egin ahal izateko, meritua eta gaitasuna irizpideak hartuko dira kontuan.

3. Ordainsari osagarriak jasotzeak ez du berarekin ekarriko udal langileentzako mantendu beharreko eskubide batzuk sortuko direla, ez bada lortutako graduari dagokion lanpostu-mailako osagarria jasotzea.

VII. KAPITULUA. NOMINEN KUDEAKETA

67. artikulua. *Nominen berregituraketa.*

Erakundeko funtzionarioaren nominetan alde zuzenetik zehaztutako ordainsari eskeman zehazten diren ordainsari-kontzeptu guztiak jasoko dira.

68. artikulua. *Beste lanpostu batekiko atxikipena.*

1. Langile publiko bere lanpostuan baino ordainsari hobea duen lanpostu bati aldi baterako atxikita badago, lanpostu horri dagozkion ordainari osagarriak jasoko ditu.

2. Aurreko atalean esandakoan eragin barik, aldi baterako atxikipenaren ondorioz aurreko lanpostuaren edukien aldatzeagatik desagerpenarengatik kargu uztea gertatzen bada eta lanpostu berriko ordainsaria utzitakoarena baino txikiagoa bada, funtzionarioak osagarri iragankorra jasoko du, aldea estaltzeko; interesdunak parte hartu ahal izango duen lehenengo lehiaketa deitu arte jasoko du ordainsari osagarri hori.

3. Lan horiek era boluntarioan egingo dira, baina presakoa edo atzeratu ezineko beharrezan bat sortzen bada, ezinbestean eman ahal izango da lan hori, alde zuzenetik interesdunari horren berri eman eta gero edo pertsonalaren ordezkari organoari jakinarazi eta gero.

4. Langileak duen maila baina handiagoko funtzioak egiten dituen zerbitzuaren beharrezko ordezkari baten bidez, beti ere dagokion Burutzak eskatuta Giza Baliabideetako

2. Si intervienen dos variables en horario festivo: El incremento será del 62,5 % sobre la hora ordinaria trabajada.

3. Si intervienen tres variables en horario festivo: El incremento será del 65 % sobre la hora ordinaria trabajada.

4. Si intervienen cuatro variables en horario festivo: El incremento será del 67,5 % sobre la hora ordinaria trabajada.

Artículo 64. *Indemnizaciones por razones de servicio.*

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

Artículo 65. *El Complemento Personal y Transitorio.*

En relación a la aplicación del artículo 55 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, dichos importes se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VIII del Título II.

CAPÍTULO VI. GRADO PERSONAL

Artículo 66. *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.

3. El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento en favor de los/as empleados/as municipales, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

CAPÍTULO VII. GESTIÓN DE NÓMINAS

Artículo 67. *Reestructuración de nóminas.*

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

Artículo 68. *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.

4. La realización de funciones de superior categoría en caso de sustitución por necesidades del servicio, siempre que medie nombramiento expreso efectuado por la Delegación de

Ordezkarriak egindako izendapenarekin, bertan ezarritako lan-sari aldeak jasotzeko eskubidea emango du.

69. artikulua. Nominen helbideratzea.

1. Erakundeko funtzionarioak bere hartzekoen nomina eta bere ordainsarien ordainketa berak aukeratutako banketxeetan edo Aurrezki Kutxetan helbideratu beharko du.

2. Aurreko atalean xedatutakoa betetzeko asmoarekin, funtzionarioak idatzia bidali beharko dio Erakundeari, helbideratze agindua eta banketxe edo Aurrezki Kutxako kontu korrontearen zenbakia zehaztuz. Nomina eta Erakundean egindako zerbitzuengatik ordainsariaren ordainketa bertan egin beharko dira, eta horretarako egokiak diren tramiteak egingo dira.

70. artikulua. Urtean jaso beharrekoa pagetan zatitzea.

Urteko lansaria 14 pagatan banatuta ordainduko da. Paga guztiak berdinak izango dira.

71. artikulua. Sortzapena eta likidazioa.

1. Ordainsariak hilabete osoen arabera sortu eta ordainduko dira, eta funtzionarioak daukan eskubidearen arabera, hilabete lehenengo lanegunean ordainduko dira, baina, kasu batzuetan, eguneko likidatuko dira:

a) Zerbitzu aktibora sartu edo berriro sartu den hilabetean, ordainsaria jasotzeko eskubidea ez duen lizentziak amaitzerakoan, eta lanpostu berri baterako atxikimendua egi bihurtu den hilabetean, lanpostu berriaren eta zaharraren artean aldeak daudenean.

b) Ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ez duten lizentziak hasteko hilabetean eta zerbitzu aktiboa ez den beste administrazio-egoera batera igarotzeko hilabetean.

c) Zerbitzu aktiboan egindako jarduna amaitzen den hilabetean, heriotza edo langile publikoak hilabete osoko ordainketa lotuta dauden pentsio publikoak jasoko dituen -eskubidea sortu eta hurrengo hilabete lehenengo egunetik aurrera- kasuetan izan ezik.

2. Zerbitzuak ematen hasteko egunaren eta ekaineko edo abenduko aparteko ordainsaria ordaintzen den egunaren artean sei hilabete igarotzen ez direnean, horren kopurua proportzioan jaitsiko da.

VIII. KAPITULUA. ORDAINSARIEN IGOERA

72. artikulua. Ordainsarien igoera.

Ordainsarien igoera urte bakoitzeko Tokiko Gobernu Batzarrek onartutakoak izango dira.

HIRUGARREN TITULUA

PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA ETA BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK

IX. KAPITULUA. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA

73. artikulua. Elkarkidetza. Pentsio-sistema osagarriak.

1. Erakundea Elkarkidetza Pentsio-Sistema Osagarriarekin lotu beharko da; hala ere, langileak pentsio-sistemara era boluntarioan atxikitzen direla bermatu beharko du.

Recursos Humanos, a propuesta de la correspondiente Jefatura, dará lugar al percibo de las diferencias retributivas que en el mismo se haya hecho constar.

Artículo 69. 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 70. División en pagas de las percepciones anuales.

El importe anual de las retribuciones se abonará dividido en 14 pagas que constarán todas ellas del mismo importe.

Artículo 71. 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 existan 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 VIII. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 72. Incrementos retributivos.

Los incrementos retributivos, será aprobados para cada ejercicio por la Junta de Gobierno Local.

TÍTULO TERCERO

DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

CAPÍTULO IX. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS

Artículo 73. 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. Pentsio-Sistema Osagarrira atxikitako Erakundea arduratuko da bere langileen nominetan dagokion deskontuak egiteaz eta ekarpenak eta urtesariak sartzeaz.

3. Enplegu-sistematik kanpo dauden ekarpenek funtzionarioaren artean dauden arriskuak eta elkartasuna era aproposan banatzeko lana zailtzen du, eta hori dela eta, Erakundeko beste funtzionarioarentzat ezarrita dagoen pentsio-sistematik kanpo geratzen diren langileei Erakundeak ez die kanpoko beste aurreikuspen-sistema indibidualak soldatan ordainduko ez beste era batera konpentsaziorik emango.

4. Erakundeak ezarritako pentsio-plana kontrolatzeko eta jarraitzeko sortutako organoaren funtzionamendua erraztuko du eta arlo horretarako indarrean dagoen araudia beteko du.

74. artikulua. Elkarkidetzaren kuotak.

1. Elkarkidetzari urtean dagozkion ekarpenak egingo zaizkio. Langile guztiei jakinaraziko zaie ekarpen taula.

2. Erakundeak bidezkoa den kopurua ordainduko du, enplegatu publikoak dagokion zatia ordaindu ondoren.

X. KAPITULUA. BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK

75. artikulua. Adinagatiko borondatezko erretiroa.

1. Giza baliabideak arrazionalizatzeko esparruan eta horren helburuarekin, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko prima berezia ezartzen da Erakundeko funtzionarioarentzat, ondoko artikuluan ezartzen diren kopuruekin, beti ere baldintza hauek betetz gero:

a) Eskaera adinagatiko borondatezko erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago egitea.

b) Aldez aurretiko tramitearen erantzuna jaso eta gehiezen ere hilabeteke epean indarrean jartzea eskubide hori.

2. Dena dela, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko adina heltzean jarriko dira indarrean eskubide ekonomikoak.

3. Kapitulu hau betetze aldera, eragina izango duen pertsonaren urteko ordainsari finakoaren 1/12rena izango da hilean jaso behar duena.

4. Hileko kopurua zehazteko helburuarekin, lehenengo atalean zehaztutako baldintzak betetzen ez dituen funtzionarioari nahitaezko erretirora heltzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola bezala jokatuko da, ez bada aldez aurretik egin beharreko tramitea egin ez arren adinagatik erretiroa hartzeko ahalmena duen.

5. artikulua honetan zehaztutakoa indarrean jartzeko, Jarraipeneko Bitariko Batzorde Iraunkorrak etorkizunean egin daitekeenari buruzko proposamenak aurkeztuko ditu eta horien azterketa eta ebaluazioa egingo du.

76. artikulua. Erretiro partziala.

Erretiro partziala ezartzeko Donostiako udaleko enpresaren Akordio kolektiboa egin da.

77. artikulua. Erretiro aurreratuaentzako primak.

1. Primaren kopurua azkeneko hilabetean jasotako ordainsari gordin osoaren arabera kalkulatu da, eta primak honako hauek izango dira:

2. La Institución adherida al Sistema de Pensiones Complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los/as empleados/as, 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 74. Cuotas de Elkarkidetzeta.

1. Se abonarán a Elkarkidetzeta las aportaciones que correspondan cada año. Se comunicará a todo el personal la tabla de aportaciones.

2. La institución destinará la cantidad que proceda mediante el presente acuerdo, cuando el/la empleado/a público efectivamente abone su parte correspondiente, que será la misma que la de la institución, salvo excepciones.

CAPÍTULO X. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 75. 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 municipal 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 1/12 de la retribución fija anual de la persona afectada.

4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal municipal 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 Permanente estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 76. Jubilación parcial.

Se ha realizado el acuerdo colectivo de la empresa del Ayuntamiento de San Sebastián para el establecimiento de Plan de Jubilación Parcial.

Artículo 77. Primas para la jubilación anticipada.

1. La cuantía de la prima se calculará con referencia a la última mensualidad íntegra bruta. Las primas a abonar serán las siguientes.

Adina	Hilabete kopurua
Erretiro adina baino 5 urte gutxiago	21
Erretiro adina baino 4 urte gutxiago	17
Erretiro adina baino 3 urte gutxiago	12
Erretiro adina baino 2 urte gutxiago	10
Erretiro adina baino 21 hilabete gutxiago	9,5
Erretiro adina baino 18 hilabete gutxia	9
Erretiro adina baino 15 hilabete gutxiago	8,5
Erretiro adina baino 12 hilabete gutxiago	8
Erretiro adina baino 9 hilabete gutxiago	6
Erretiro adina baino 6 hilabete gutxiago	4
Erretiro adina baino 3 hilabete gutxiago	2

2. Prima hauek, martxoaren 14ko 383/2008 EDaren arabera, 65 urteko erretirorako ohiko adina aurreratzen duten PSISZko langileei ez zaizkie ordainduko, salbu murrizketa koefizientea aplikatu ondoren erretirorako ohiko adina 60 urte baino gehiago bada eta langileak erabakitzen badu aurrez erretiroa hartzea eta langileak erabakitzen badu aurrez erretiroa hartzea, orduan prima kalkulatu da kontuan hartuta zenbat urtetan aurreratzen duen erretiroa, beti ere legeak ezarritako baldintzak betetzen baditu.

3. Prima hauek, abenduaren 14ko 1449/2018 EDaren arabera, erretirorako ohiko adina aurreratzen duten Udaltzaingo langileei ez zaizkie ordainduko, orduan prima kalkulatu da kontuan hartuta zenbat urtetan aurreratzen duen erretiroa, betiere legeak ezarritako baldintzak betetzen baditu eta langileak erabakitzen badu aurrez erretiroa hartzea, orduan prima kalkulatu da kontuan hartuta zenbat urtetan aurreratzen duen erretiroa, beti ere legeak ezarritako baldintzak betetzen baditu.

78. artikulua. Nahitaezko erretiroa.

1. Funtzionarioa urte bakoitzean ezarritako erretiro adinera heltzean, erretiroa ofizioz adieraziko da.

2. Aurreko paragrafoan esandakoa hala bada ere, funtzionarioak zerbitzu aktiboa utzi arte ez da adierazpen hori egingo, batez ere langileak bere borondatez 70 urtera arte jarraitzea erabakitzen duen kasuetan. Gehienez 70 urte izan beharko dira, eta gorputz eta eskalari buruzko erretiro arau zehatzak ez dira egon beharko, hori gauzatu ahal izateko.

3. Lehenengo atalean jasotzen denak ez du alde batera uzten Gizarte Segurantzako Sistema Publikoaren erretiro-pentsioa jaso ahal izateko kotizatu beharreko gutxieneko urteak bete ahal izateko funtzionario guztiek duten eskubidea; kasu horietan, langileak gutxieneko kopuru horretara heltzean jarriko da indarrean nahitaezko erretiroa, baina, beti ere, 70 urte baino gutxiago baditu.

4. Udal langileak zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapenaren prozedurari buruzko araudiaren bidez egingo da luzapen hori. Araudi hori Akordio honen eranskinean jasotzen da.

79. artikulua. Bizi- eta ezintasun-asegurua.

1. Erakundeak 40.000 euroko estaldura izango duen bizi- eta ezintasun iraunkor, oso edo absolutu aseguruia izango du, bere kargura, funtzionario guztientzat.

2. Era berean, erakundeak istripu aseguruia mantenduko du ondoko estaldurarekin: Ezintasunarengatik 25.242,50 € eta heriotzarengatik 12.621,25 €.

3. Ezintasun Osoagatiko estaldura funtzionarioak Erakundeak uzten duenean ezarriko da.

80. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruia.

1. Erakundearentzat egiten dituen zerbitzuen garrantziagatik kontratatutako baldintzen barruan erantzukizun motaren

Edad	N.º de mensualidades
5 años menos que la edad de jubilación	21
4 años menos que la edad de jubilación	17
3 años menos que la edad de jubilación	12
2 años menos que la edad de jubilación	10
21 meses menos que la edad de jubilación	9,5
18 meses menos que la edad de jubilación	9
15 meses menos que la edad de jubilación	8,5
1 año menos que la edad de jubilación	8
9 meses menos que la edad de jubilación	6
6 meses menos que la edad de jubilación	4
3 meses menos que la edad de jubilación	2

2. Estas primas no se abonarán al personal del SPEIS que en aplicación de lo dispuesto en el RD 383/2008, de 14 de marzo, adelante la edad ordinaria de jubilación de 65 años, salvo que una vez aplicado el coeficiente reductor la edad ordinaria de jubilación resultara ser superior a 60 años y el trabajador opte por jubilarse anticipadamente, calculando la prima en función de los años en que anticipa su jubilación, siempre que reúna los requisitos exigidos legalmente.

3. Estas primas no se abonarán al personal de la Guardia Municipal que en aplicación de lo dispuesto en el RD 1449/2018, de 14 de diciembre, adelante la edad ordinaria de jubilación, salvo que una vez aplicado el coeficiente reductor la edad ordinaria de jubilación resultara ser superior a la resultante por la aplicación de dicho Decreto y el trabajador opte por jubilarse anticipadamente, calculando la prima en función de los años en que anticipa la jubilación, siempre que reúna los requisitos exigidos legalmente.

Artículo 78. Jubilación forzosa.

1. La jubilación forzosa del personal municipal se declarará de oficio al cumplir la edad legalmente establecida para cada año.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que el trabajador o trabajadora 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 trabajador o trabajadora 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 prolongación en el servicio activo se realizará según lo dispuesto en las normas reguladoras del procedimiento de la permanencia en el servicio activo del personal del Ayuntamiento que se anexan a este Acuerdo.

Artículo 79. Seguro de vida e incapacidad.

1. La Institución mantendrá, a su cargo, para todo el personal municipal, un seguro de vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta que tendrá una cobertura de 40.000 €.

2. Asimismo, mantendrá un seguro de accidentes que tendrá la siguiente cobertura: para el caso de la incapacidad 25.242,50 € y para el caso de fallecimiento 12.621,25 €.

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

Artículo 80. Seguro de responsabilidad civil.

1. La Institución mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal funcionario que por el

batean eragina izan dezakeen funtzionarioari erantzukizun zibileko aseguru jarriko dio Erakundeak.

2. Erantzukizun zibilaren kontzeptuan bermatutako kapitala dagokion polizan jasotzen dena izango da.

81. artikulua. Kontsumo-maileguak.

Udal honek onartutako arautegia mantenduko da.

82. artikulua. Gizarte Ekintza.

Ondoko gizarte prestazioak emango dira, Udal honek onartutako araudien arabera:

Ikasketetarako Bekak.

Gizarte laguntzak.

Gastu medikoak.

83. artikulua. Gidatzeko baimenak berritzearen kostuaren ordainketa.

1. Gidatzeko baimenak berritzearen kostua ordainduko da gidatzeko baimena lanpostua betetzeko beharrezkoa denean.

2. Ordainketa hori jasotzeko eskubidea izateko ondoko baldintzak bete behar dira: urte bateko epean Udalean gutxienez 6 hilabetez lan egotea, jarraituan edo etenean, eta baimena berritu behar denean zerbitzu aktiboan egotea.

84. artikulua. Kirol-txartela.

Kirol instalaziorik ez duten bitartean, Udaltzaingo eta Suhil-tzaile Zerbitzuetako langileek Udalaren kirol instalazioak dohain erabili ahal izango dituzte.

85. Lan istripuan gertatutako heriotza.

Langile bat lan istripuan hiltzen baldin bada, Udalak bere seme-alabei, 23 bete arte, Gizarte Segurantzak ordaindutako pentsio eta langilearen % 100eko soldata artean dagoen aldea ordainduko die eta 25 urte arte aita eta amarengatik umezurtz geratzen baldin badira, beti ere lanean ez baldin badaude.

LAUGARREN TITULUA

LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK HORNITZEA ETA BARNE PROMOTZIOA SUSTATZEA

XI. KAPITULUA. LANGILEAK HAUTATZEA

86. artikulua. Hautatze-sistemak.

1. Administrazioari sarrera lehiaketa publikoaren bitartez egingo da; berdintasun, meritua, gaitasuna eta publikitate baldintzak bermatzen dituen edozein lehiaketa ereduren bitartez egingo da: Lehiaketa, Lehiaketa-oposizioa edo Oposizio Librea.

2. Hautatzeko probarik ezingo da egin aldez aurretik onartu ez bada eta Administrazioaren Lan-eskaintzan argitaratu ez bada.

3. Administrazioaren Lan-eskaintzaren prestatzea eta diseinua sindikatuen ordezkaritzarekin negoziatuko da.

4. Hautatze epaimahaietan ordezkaritza sindikalak izendatutako pertsona bat izan behar da.

87. artikulua. Ezintasunen bat duen pertsonen sarrera.

1. Erakundeak beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu ezintasunen bat duten pertsonak gainontzeko hautagaien baldintza beretan sartu ahal izateko Funtzio Publikoan.

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. El capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil será el recogido en cada caso en la póliza correspondiente.

Artículo 81. Préstamos de consumo.

Se mantendrá la regulación aprobada por este Ayuntamiento.

Artículo 82. Acción Social.

Se concederán las siguientes prestaciones sociales según las normativas aprobadas por este Ayuntamiento:

Becas para estudios.

Ayudas sociales.

Gastos Médicos.

Artículo 83. Abono del coste de la renovación de permisos de conducir.

1. Se abonará el coste de la renovación de los permisos de conducir cuando su posesión sea requisito necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

2. Para tener derecho al citado abono será requisito necesario haber trabajado en el Ayuntamiento un mínimo de 6 meses, tanto de forma continua como discontinua en el periodo de un año, y estar activo en la fecha de la renovación.

Artículo 84. Kirol-txartela.

En tanto no dispongan de instalaciones deportivas propias, se facilitará a la Guardia Municipal y Bomberos, el uso gratuito de las instalaciones deportivas municipales.

Artículo 85. Fallecimiento en accidente de trabajo.

En caso de fallecimiento de un/a empleado/a en accidente de trabajo, el Ayuntamiento abonará a sus hijos/as hasta los 23 años, la diferencia entre la pensión que la familia perciba de la Seguridad Social y el 100 % de la retribución del fallecido, y hasta los 25 años si además quedaran huérfanos de padre y madre, siempre que no se encuentren trabajando.

TÍTULO CUARTO

DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA

CAPÍTULO XI. SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 86. 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 87. 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. Administrazioaren Lan-Eskaintzan jasotzen diren lanpostuen % 7 gutxienez desgaitasunen bat duten eta izaera hori legez onartua duten pertsonentzat gordeko da, eta horietako gutxieneko % 2 desgaitasun psikikoa duten pertsonentzat gordeko da.

3. Horretarako, eta ezintasunen bat duten pertsonen hauta-probak egin ahal izateko, beharrezkoak diren bitartekoek egokitzapenak egingo dira.

88. artikulua. Lan poltsak.

Lanpostuak aldi baterako betetzeko lan poltsak erabiliko dira. Lan poltsak deialdi publikoen bidez osatuko dira eta euren kudeaketa horretarako onartutako arategiaren arabera egingo da.

XII. KAPITULUA. BARNE PROMOZIOAREN ETA KARRERA PROFESIONALAREN SUSTAPENA

89. artikulua. Prestakuntza.

Udalak Prestakuntza plana onartu beharko du udal langile guztientzat. Horretarako, bere langileen prestakuntza beharren ebaluazioa egin beharko du.

Formazio eskaintzaren martxa onerako, beharren ebaluaketa eta aipatu planen osaketa langileen ordezkariekin negoziatuko da euren ekarpen eta iradokizunekin formazio eskaintza aberastu dezaten.

90. artikulua. Hautaketa prozesuen programazioa.

Udalak lanpostuen hornidura, barne sustapena eta EPE egiteko urteroko egutegia zehazteko konpromisoa hartzen du.

91. artikulua. Barne promozioa eta horretara sartzea.

1. Dagoen taldeko eskala baino talde-eskala gorago batera igotzeko aukera izango dute funtzionarioek barne sustapenen bidez; edo Talde berean, eskala berean edo beste batean egon arren.

2. Erakundeak bere funtzionarioen sustapena bermatuko du; lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera, ahal dela deialdi bakoitzeko lanpostuen % 33 barne sustapenerako gordeko dira.

3. Barne sustapenaren probetara joateko, funtzionario-pertsonala zerbitzu aktiboko egoeran edo jatorrizko eskalaren zerbitzu berezietan aurkitu beharko da. Halaber, zerbitzu aktiboko bi urte beteta, hala nola sartu nahi duen eskalara igarotzeko ezarritako titulazioa eta beste betekizunak ere, eduki beharko ditu, legeak ezarritako salbuespenekin.

4. Barne sustapenaren bitartez egindako sarreretan izaera orokorreko sarreretan eskala jakin batera heltzeko gaitza eskatzen diren probak gaitzitu beharko dira.

5. Hala ere, barne sustapenean parte-hartzen ari direnek ez dute ezagutza egiaztatzeko probarik egin behar izango beren jatorrizko eskalan sartu ahal izateko eskatzen ziren ezagutzen parekoak badira eskala berrikoak.

6. Barne sustapenerako gordetako beste gabeko lanpostuak txanda librekoetara gaineratuko dira.

7. Beste eskala batera jauzi egiteko barne sustapenetan izena ematea funtzionarioaren borondatezkoa izango da, eta hautatze-prozesuaren barruan dagoen behin-betiko zerrenda eta lanpostuen zerrendan bere lanpostua estaldutan gelditzea bermatua geratzen dela kontuan hartuko dira. Hala ere, lan-

2. Se realizará una reserva no inferior a un 7 % de las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público a personas con discapacidad que tengan reconocida dicha condición legal, de las cuales al menos el 2 % se reservará a personas con discapacidad intelectual.

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.

Artículo 88. Bolsas de trabajo.

Para cubrir puestos de trabajo de forma temporal, se recurrirá a las bolsas de trabajo. Las bolsas de trabajo se formarán mediante convocatorias públicas y la gestión de las mismas se hará de conformidad con la normativa aprobada al efecto.

CAPÍTULO XII. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL

Artículo 89. Formación.

El Ayuntamiento deberá aprobar un Plan de Formación para el conjunto del personal. Para ello deberá realizar una evaluación de las necesidades formativas de sus empleados/as.

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/as representantes sindicales a fin de que contribuyan con sus aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa.

Artículo 90. Programación de los procesos selectivos.

El Ayuntamiento se compromete a definir un calendario anual para la realización de los procesos de provisión de puestos, promoción interna y OPE.

Artículo 91. 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

postu-mailak aukeratzeko orduan txanda libretik datozenek lehenetasuna izango dute.

92. artikulua. Sustapen profesionalari bultzada.

1. Erakundeak bere funtzionarioen sustapen profesionala erraztuko du, dauden lanpostuen hornidura-sistemaren eta Lanpostuen Zerrendaren arabera.

2. Sustapen profesionalaren bultzada aldizka negoziatuko da ordezkari-tza sindikalarekin.

XIII. KAPITULUA. LANPOSTUEN HORNIDURA

93. artikulua. Lanpostuen hornidurarako sistemak.

1. Funtzionarioari gordetako lanpostuen hornidurarako sistemak hauek dira:

- a) Lehiaketa.
- b) Designazio librea.
- c) Zerbitzuen batzordea.
- d) Langileak berresleitzea.
- e) Langileak birbanatzea.
- f) Lanpostuaren atxikipen lekuagatik leku aldaketa.

g) Aldi baterako atxikipena.

2. Lanpostuen hornidurarako sistema indarrean dagoen legediaren arabera egingo da.

3. Lanpostuen hornidurarako deialdien oinarriak langileen ordezkariarekin negoziatuko dira.

94. artikulua. Lehiaketa edo izendapen libre bidez hornitutako lanpostuen deialdiarako gutxieneko edukia.

1. Deialdiek derrigorrean izan beharko dute:

a) Izena, kokapena, lan-mailako osagarria eta lanpostuaren osagarri berezia.

b) Lana egiteko behar diren baldintzak; lanpostuen zerrendan agertzen direnak bakarrik jaso ahal izango dira.

c) Eskerak aurkezteko epea. Dagokion Aldizkari Ofizialean argitaratu eta gutxienez 15 eguneko epea izan beharko da, eta beti ere, azken aldizkari ofizialean agertu beharko da.

2. Lehiaketa deialdietan meritu-baremoa jaso beharko da, proba bakoitzari dagokionarekin; lanpostua lortu ahal izateko eskatzen den gutxieneko puntuazioa eta hautatze batzordea nortzuk osatzen duten ere jaso beharko da.

3. Deialdien ebazpenak dagokion Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratuko dira.

95. artikulua. Lehiaketa edo izendapen libre bidez hornitutako lanpostuak argitaratzea.

Lanpostuak hornitzeko lehiaketa publikoak, lehiaketa zein designazio bidez izan, dagokion Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

96. artikulua. Lehiaketa edo izendapen libre bidez hornitutako lanpostuetara sartu ahal izateko aldi baterako mugak.

1. Lehiaketa bidez lanpostua lortzen duten langile publikoek harik eta bi urtera egingo diren beste lehiaketetan ezin izango dute parte hartu.

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 92. Impulso a la promoción profesional.

1. La Institución facilitará la promoción profesional de su personal 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 XIII. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 93. Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

1. Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados a personal municipal 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.

3. Las bases de las convocatorias de la provisión de puestos de trabajo, se negociarán con la representación del personal.

Artículo 94. 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.

3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 95. 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 96. Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

1. Los/as empleados/as municipales que obtengan un puesto mediante concurso, no podrán tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes.

2. Funtzionarioak lortutako lanpostua Funtzio Publikoaren Euskal Legeko 50. artikuluko 3. eta 4. puntuek esandakoaren arabera galtzen duenean, aldi baterako muga horrek ez du eraginik izango.

BOSGARREN TITULUA

LANGILE PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK, ETA LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

XIV. KAPITULUA. LAN-SEGURTASUNA ETA OSASUNA

97. artikulua. Lan-segurtasuna eta osasuna.

Lan-arriskuen prebentziorako indarrean dagoen araudia ezartze aldera, Erakundeak lan-arriskuen prebentzioa egingo du prebentzio-jarduera Erakundearen egunerokoan sartuta; era berean, Erakundeko langile publikoen segurtasuna eta osasuna babesteko asmoarekin, beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu.

98. artikulua. Lan-Arriskuen Prebentziorako Plana.

1. Lan-arriskuen prebentzioa Erakundearen kudeaketa-sistema nagusian txertatu beharko da, baina bere jardueretan eta bai horren barruko hierarkia-maila guztietan. Horretarako, Lan-Arriskuen Prebentzio Plana ezarri beharko du eta indarrean jarri.

2. Lan-Arriskuen Prebentziorako Planak bere barruan izan beharko ditu: antolaketa egitura, erantzukizunak, funtzioak, jarduerak, prozedurak, prozesuak eta Erakundeak prebentzio-jarduera egin ahal izateko beharrezkoak diren baliabide guztiak.

3. Prebentzio Planak Lan-Arriskuen Ebaluazioa eta Prebentzio Jardueren Plangintza izeneko tresnak izango ditu, berau kudeatzeko eta indarrean jartzeko:

a) Lan-Arriskuen Ebaluazioak dauden lanpostuen eta horiek bete behar dituzten langile publikoen jarduera-izaera eta ezaugarriak aztertuko ditu era orokorrean. Garatu behar den beste edozein jarduera ere aztertuko ditu, arrisku zehatzen eta arrisku handia izan dezaketen jardueren araudiarekin bat egin.

b) Prebentzio Jardueraren Plangintzaren helburua izango da Lan-Arriskuen Ebaluazioak agerian utzitako arriskuak ezabatzea, txikitzea edo kontrolatzea. Prebentzio jarduerak jardunpean, arduradunen designazioa eta garatu ahal izateko beharrezkoak diren giza eta material baliabideak jaso beharko ditu, eta Erakundeak prebentzio jarduera horien jarraipena egingo du.

99. artikulua. Segurtasun eta Osasun Batzordea.

1. Segurtasun eta Osasun Batzordea da parte-hartzerako bitariko organo kolegiatua da, eta Erakundeak lan-arriskuen alorrean egindakoa aldizkako era erregularrean proposatzeko eta aztertzeko helburua dauka.

2. Segurtasun eta Osasun Batzorde bakarra sortuko da, Erakundeak 50 langile publiko edo gehiago dituenean.

3. Erakundeak 50 langile publiko baino gutxiago duenean, Pertsonal Ordezkarria izango da Prebentzio Ordezkarria.

4. Segurtasun eta Osasun Batzordeak Prebentzio Ordezkarri guztiak egongo dira alde batetik, eta, beste aldetik, Erakundeko ordezkariak egongo dira; bi aldeek ordezkari kopuru bera izango dute.

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/AS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO XIV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 97. 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 98. 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 99. 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/as públicos.

3. Cuando la Institución cuente con menos de 50 empleados/as públicos el/la Delegado/a de Prevención será el/la Delegado/a de Personal.

4. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los/as Delegados/as 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. Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan Ordezkarikari Sindikalek eta aurreko paragrafoan zehaztutako egoeran ez dauden Erakundeko prebentziorako teknikari arduradunek parte hartuko dute, baina hitzik eta botorik gabe. Baldintza berberekin parte hartu ahal izango dute organoak eztabaidatu behar duen gai zehatzen inguruko informazio zehatza edo prestakuntza berezia duten langileek eta Erakundearekin zerikusia ez duten prebentzio teknikariek, Batzordeko ordezkariak hala eskatzen badute.

6. Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin edo ordezkartzaren batek eskatzen duenean bilduko da.

7. Segurtasun eta Osasun Batzordean erabilitako denbora ohiko lanaldiaren barruan sartuko da, eta Batzordeko kideek beren goi karguei horren berri eman beharko diete.

100. artikulua. Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskuduntzak eta ahalmenak.

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskuduntza hauek ditu:

a) Erakundeko lan-arriskuen planen eta programen prestatetan, gauzatzen eta ebaluazioan parte hartu ahal izatea. Horretarako, indarrean dagoen araudiari eta prebentziorako prestakuntzaren antolaketari dagozkion plangintza, lanaren antolaketa eta teknologia berriak, antolaketa, eta jardueren gauzatzea indarrean jarri baino lehen, lan-arriskuetan izango duten eragina zein izango den jakiteko Batzordean eztabaidatuko dute.

b) Arriskuen prebentzioa benetan gauzatzeko, metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, Erakundeari baldintzak hobetzea edo dauden gabeziak konpontzea eskatuz.

2. Eskuduntzak indarrean jartzearen ondorioz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak ahalmena dauka:

a) Lanlekuan dagoen lan-arriskuei buruzko egoera zein den ezagutzea, horretarako beharrezkoak dituen bisitak eginez.

b) Beren funtzioak bete ahal izateko eta lan baldintzei buruzko beharrezkoak diren dokumentuak eta txostenak ezagutzea; beharrezkoa bada, prebentzio zerbitzuaren jardueratik datozen dokumentuak eta txostenak ere ezagutu ahal izango ditu.

c) Langileen osasunean eta osotasun fisikoan eragindako kalteak zeintzuk izan diren ezagutzea eta aztertzea, arrazoiak zeintzuk izan diren eta hori konpontzeko aproposak diren neurriak proposatze aldera.

d) Prebentzio-zerbitzuen urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta horren berri ematea.

e) Langileen jarduna eteteko ahalmena izango du, langileei jakinarazteko istripu arriskua edo beren osasunean kaltea eragiteko arriskua dagoela; akordio horren berri berehala jakinaraziko zaio Erakundeari eta lan agintaritzari, eta horrek adostutako lan etenaldia onartuko du edo bertan behera utziko du 24 orduko epean.

3. Donostiako Udalak onartua du SOBren funtzionamendu Erregelamendua.

101. artikulua. Prebentzio Ordezkariak.

1. Lan-arriskuen prebentzioaren alorrean eskumen eta ahalmen espezifikoak dituzten langileen ordezkariak dira Prebentzio Ordezkariak.

2. Funtzionarioen Prebentzio Ordezkariak Langileen batzordeak izendatuko ditu, eskala hau jarraituta:

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 100. 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.

3. El Ayuntamiento de San Sebastián ha aprobado el Reglamento de funcionamiento del CSS.

Artículo 101. Delegados/as de Prevención.

1. Los/as Delegados/as de Prevención son los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los/as Delegados/as de Prevención por parte del personal funcionario serán designados por los miembros de la Junta de Personal, de acuerdo a la siguiente escala:

Langile publiko kopurua/ Número de empleados públicos	Prebentzio ordezkari kopurua/ Número de Delegados de Prevención
1etik 30era/ de 1 a 30	Prebentzio ordezkaria Pertsonal Ordezkaría izango da El delegado de prevención será el/la Delegado/a de Personal
31tik 49ra/ De 31 a 49	Prebentzio ordezkari 1 / 1 Delegado/a de Prevención
50etik 100era/de 50 a 100	2 Prebentzio ordezkari / 2 Delegados/as de Prevención
101etik 500era/de 101 a 500	3 Prebentzio ordezkari / 3 Delegados/as de Prevención
501etik 1000era/de 501 a 1000	4 Prebentzio ordezkari / 4 Delegados/as de Prevención
1001etik 2000era/de 1001 a 2000	5 Prebentzio ordezkari / 5 Delegados/as de Prevención
2001etik 3000era/de 2001 a 3000	6 Prebentzio ordezkari / 6 Delegados/as de Prevención
3001etik 4000era/de 3001 a 4000	7 Prebentzio ordezkari / 7 Delegados/as de Prevención
4000tik gora/ de 4000 en adelante	8 Prebentzio ordezkari / 8 Delegados/as de Prevención

3. Eskala bera aplikatuko da lan kontratatudunen Prebentzio Ordezkariek izendatzeko. Enpresa Batzordeak izendatuko ditu.

4. Hauteskunde bidez hautatuak izan diren prebentzio ordezkariak hilean 20 orduko kreditua izango dute, lan-arriskuen arloan dauzkaten funtzioak egiteko.

5. Hala ere, aurreko atalean esandakoa benetako lan bezala hartuko da –aipatutako ordutegi-kredituan zenbatu beharrik gabe– Segurtasun eta Osasun Batzordeak egindako bilerekin eta lan-arriskuen prebentzioaren gaia aztertzeko Erakundeak deitutako beste edozein bileretan emandako denbora.

6. Beren funtzioak bete ahal izateko behar dituzten baliabideak eta prestakuntza eman beharko die Erakundeak Prebentzio Ordezkariei. Prestakuntza mandako denbora benetako lan bezala hartuko da. Era berean, eta funtzio horiei dagokionez, prestakuntza ikastaroetara, jardunaldietara edo bestelako ekitaldietara joateko lizentzia lortu ahal izango dute, horren berri aldeztuz Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman eta gero; izen-emate eta matrikula gastuak Erakundearen kontu izango dira.

102. artikulua. Prebentzio Ordezkarien eskumenak eta ahalmenak.

1. Prebentzio Ordezkarien eskumenak dira:

a) Prebentzio-jarduera hobetzeko lanean Erakundeak laguntzea.

b) Lan-arriskuen prebentziorako araudia prestatzerako arloan, langile publikoen arteko elkarlana sortzea eta sustatzea.

c) Lan-arriskuen prebentzioaren alorrean Erakundeak hartu beharreko edozein erabakiren aurretik horren inguruan daukaten iritzia galdetzea Erakundeak.

d) Lan-arriskuen prebentziorako araudia betetzen den edo ez ikusteko, jarraipena eta kontrol lana egitea.

2. Prebentzio Ordezkarien ahalmena da:

a) Lan-arriskuen prebentziorako araudia betetzen den edo ikusteko Erakundearen egiten diren bisitak eta egiaztapenak egiten dituztenean, teknikariei eta ikuskatzaileei laguntzea. Baliagarriak ikusten dituzten ekarpenak azal diezaiekete teknikariei eta ikuskatzaileei.

b) Bereen funtzioak egin ahal izateko beharrezkoa duten informazioa eta dokumentazioa lortu ahal izatea, datu horiek erabiltzeko dituzten mugekin. Helburu baztertzailerekin eta langile publikoen kalterako ezingo dira inoiz datu horiek erabili. Halaber, norberaren izaerako mediku-informazioa ezin izango du eskuratu.

3. La misma escala se aplicará en la designación de los/as Delegados/as de Prevención por parte del personal laboral que serán designados por los/as miembros del Comité de Empresa.

4. Los/as delegados/as de prevención no electos tendrán un crédito de 20 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.

5. 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.

6. La Institución deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos; 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 102. Competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención.

1. Son competencias de los/as Delegados/as de Prevención:

a) Colaborar con la Institución en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los/as empleados/as públicos en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.

c) Ser consultados/as 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/as Delegados/as 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) Erakundeak langile publikoen osasunean kalteren bat izan denaren berri izaten duenean, horren berri eman beharko die Prebentziorako Ordezkariei. Lan ordutegitik kanpo ere gertaerak jazo diren lekuan agertzeko ahalmena izango du, zelan gertatu den ezagutzeko.

d) Erakundeko lan-arriskuen prebentziorako arduradunarengatik Erakundean babes eta prebentzio jarduerak egiteaz arduratzen diren pertsonak prestatzen dituzten informazioak eskuratzea.

e) Lan baldintzak nolakoak diren lehen eskutik ezagutzeko, lanlekuetara bisitak egitea, han zaintze eta kontrol lana egin ahal izateko. Lanlekuko edozein eremutara sartu ahal izango da eta lanaldiaren edozein momentutan langile publikoekin komunikazioa eduki ahal izango du, zerbitzuan eragina izan barik.

f) Erakundeari langile publikoen segurtasuna eta osasuna hobetzeko prebentzio izaerako neurriak ezartzea eskatu ahal izatea; Erakundeari proposamenak egin ahal izango dizkio eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari eztabaidatzeko proposamenak egin ahal dizkio.

g) Gaiaren inguruko legedian jasotzen diren baldintzak gertatzen badira, lan-jarduera eteteko proposamena egin ahal izango diote langile publikoak ordezkatzeko dituen organoari.

103. artikulua. Lan ekipamendua eta babes-neurriak. Laneko jantziak.

1. Lan ekipamenduak egin beharreko lanerako proposak izan daitezen, beharrezkoak diren neurriak jarriko ditu indarrean Erakundeak. Lantalde horiek behar bezala egokituta egon beharko dira, horiek erabiltzean, langileen segurtasuna eta osasuna bermatuta egoteko.

2. Erakundeak beren lana egin ahal izateko proposak diren norberaren babeserako ekipamenduak eman beharko dizkie langile publikoei. Era berean, horiek erabiltzen direla bermatu beharko du, batez ere lanak hala eskatzen duenean, beharrezkoak direnean.

3. Erakundeak emandako norberaren babeserako ekipamenduak erabiltzera behartuta daude langileak; hori betetzen ez bada, dagokion diziplina-espedientea zabalduko zaio.

4. Udalak langileei beharrezkotzat jotako jantziak emango dizkie. Jantzi horiek Udalaren ezkutuak eramango dituzte.

5. Segurtasun eta Osasun Batzordeak aztertu eta informatu egingo du lan arropen buruz hauek kontratu bidez esleituak izan aurretik. Jantziek homologatuta egon beharko dute lan arriskuen prebentziorako arauarekin bat etorri.

104. artikulua. Osasunaren zaintza.

1. Prebentziorako eraginkorra den lanpostuan osasunaren zaintza eredu ezartzeko helburuarekin kontuan izan beharko da:

a) Arriskuen Ebaluazioak zehaztutako lan baldintzen analisia eta langileen osasun-egoera, lanarekin zerikusia duten osasun-arazoak zeintzuk diren bilatzeko asmoarekin.

b) Lanpostuarekin lotutako funtzioekin zerikusia duten arriskuen kontrola, batez ere horiek gauzatzen ari diren langile publikoen osasunean kalteak eragin ditzaketenean.

c) Prebentzio-jardueraren plangintza, atal honen a) eta b) puntuetan jasotzen denaren arabera.

2. Aurreko atalean zehaztu denagatik, honako mediku-azterketa hauek egingo dira:

a) Aldez aurretiko edo sarrerako mediku-azterketa: derri-gorreetan egin beharko da, eta langileak Erakundean sartzeko baimena eskuratu baino lehen egingo da.

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 103. Equipos de trabajo y medios de protección. Prendas de trabajo.

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.

4. El Ayuntamiento proveerá a su personal las prendas de trabajo que se consideren necesarias, que llevarán escudos de identificación del Ayuntamiento.

5. El Comité de Seguridad y Salud examinará e informará sobre la calidad de las prendas de trabajo antes de ser adjudicadas, que deberán estar homologadas conforme a las normas de prevención de riesgos laborales.

Artículo 104. 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) Aldizkako mediku-azterketa: lanpostuari lotutako arris-
kuen arabera egingo da, Protokolo bereziek agintzen dutenaren
arabera. Horretarako, langile publikoek bere oniritzia eman be-
harko du, izaera orokorreko araudian eragin barik. Horren berri
Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman beharko zaio. Gutxie-
nez, langileak, urtean mediku-azterketa egiteko eskubidea
izango du, beti ere bere egoera medikoa kontuan hartuta kome-
nigarritzat jotzen denean, Enpresako Medikuntza atalaren al-
deko txostenarekin.

3. Lanpostuari dagozkion funtzioak betetzeko arriskuak
daudela azaltzen badu mediku-azterketak, lanpostua pertso-
naren baldintzetara egokituko da. Hori posible ez denean, lan-
postuaren funtzioari lotutako osasun-arriskuak txikitze edo
ezabatze neurriak ezarriko dira.

4. Osasunaren zaintzak langileen intimitatea eta duinta-
suna zaindu beharko ditu; era berean, bere osasun-egoerarekin
lotutako informazioaren konfidentziasuna gorde beharko da.

5. Donostiako Udalak onartzen ditu bere langileei aplika-
zen diren protokolo medikuak.

*105. artikulua. Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arrisku-
tsuen zehaztapena.*

Funtzionarioek beren funtzioak baldintza toxikoetan edo bal-
dintza bereziki nekagarrietan eta arrisksuetan egiten badi-
tuzte, jarduera toxiko, nekagarri eta arrisksuen taldean sar-
tuko dira, nahiz eta jarduera horiek gauzatzeko langile publi-
koek dituzten betebeharrak derrigorrean bete behar izan.

106. artikulua. Jarduera nekagarriak.

1. Zaratengatik, bibrazioengatik, kearengatik, gasengatik,
usainengatik, behe-lainoengatik, esekitako hautsengatik edo
beste edozein substantziengatik langileari traba eragiten dioten
jarduerak nekagarriak izango dira. Era berean, denboran zehar
jarduera horiek egiteagatik gainkarga eragiten duten eta langi-
learen osotasun psikikoan eta fisikoan eragin kaltegarria izan
dezaketen jarduerak ere jarduera nekagarrien multzoan sartuko
dira; hala nola, postura ezegokian egindakoak, pisua sarritan al-
txatzea eskatzen dutenak, behartutako mugimenduak egitea
eskatzen dituztenak.

2. Txandaka lan egiteak izaera nekagarria duela irizten da,
horregatik horrelako lanpostuei esleitutako berariazko osaga-
ria urteko lanaldiaren ordu murrizketarekin konpentsatuko da
lan egutegietan, ondoko portzentaiekin: % 6 goiz/arratsa-
lde/gaueko txanda duten egutegietan eta % 3 goiz/arratsaldeko
txanda duten egutegietan.

107. artikulua. Jarduera toxikoak.

Gizakiaren osasunarentzat kaltegarriak diren substantziak
erortzeko edo ihes egiteko arriskua dagoen jarduerak toxikoen
multzoan sartuko dira.

108. artikulua. Jarduera arrisksuak.

Leherketak, suteak, erradiazioak edota gizakiaren osasuna-
rentzat edo ondasunen zaintzarako arrisksuak diren egoerak
eragin ditzaketen produktuen sorreran, lantzean, zabaltzean eta
gordetzean eragiten duten jarduerak arrisksutzat hartuko
dira. Berehalako lesio fisikoa eragin dezaketen jarduerak ere
multzo horretan sartuko dira.

109. artikulua. Segurtasun neurriak ezartzea.

Segurtasuna eta Osasuna babesteko neurriak ezarri, lehen
deskribatutako nekagarritasun, toxikotasun edo arrisku baldin-
tzak saihesteko ahalegina egingo da.

b) Reconocimiento médico periódico: se realizará en fun-
ción 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 ge-
neral, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité
de Seguridad y Salud; como mínimo, la persona trabajadora ten-
drá derecho a un reconocimiento médico anual, siempre que se
considere conveniente debido a su situación médica, previo in-
forme favorable de la Sección de Medicina de Empresa.

3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten
riesgos para la salud para el desempeño de las funciones pro-
pias 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 ge-
nerados 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 infor-
mación relacionada con su estado de salud.

5. El Ayuntamiento de San Sebastián aprueba los protoco-
los médicos de aplicación a sus trabajadores/as.

*Artículo 105. Conceptualización de las actividades tóxi-
cas, penosas y peligrosas.*

Las actividades que en el desempeño de su función realiza
el personal funcionario tendrán la catalogación de tóxicas, pe-
nosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxi-
cas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la reali-
zación de tales actividades sea inherente al estricto cumpli-
miento de las obligaciones de dichos empleados públicos.

Artículo 106. Actividades penosas.

1. 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 activida-
des que como consecuencia de su desarrollo continuado pue-
dan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad fí-
sica o psíquica como el trabajo permanente en posturas incó-
modas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos
forzados.

2. Se considera que el trabajo a turnos tiene el carácter de
penoso, por lo que el complemento específico que se asigne a
los puestos de trabajo con esta condición será compensado me-
diante la reducción horaria de la jornada anual correspondiente
en los respectivos calendarios laborales, en los siguientes por-
centajes: 6 % en los calendarios con turno mañana/tar-
de/noche y 3,5 % en los calendarios contornos mañana/tarde.

Artículo 107. Actividades tóxicas.

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

Artículo 108. Actividades peligrosas.

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

Artículo 109. Implantación de medidas de seguridad.

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implan-
tación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las con-
diciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente
descritas.

110. artikulua. Ezadostasunen ebazpena.

Jarduera batzuk nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak dira adierazteko adostasunik ez badago Erakundearen eta langileen ordezkarien artean, Jarraipeneko Bitariko Batzordean aztertuko dira. Horrek gatazka ebaztuko du, eta behar izanez gero, Segurtasun eta Osasun Batzordeari bere txostena bidaltzeko eskatuko dio.

111. artikulua. Katalogazioen berrikuspena.

Jatorriz toxikoak, edo bereziko nekagarriak edo arriskutsuak katalogatutako jardueren Segurtasun eta Osasun baldintzak aldatzean, kontzeptu aldaketa ere egongo da; katalogazio hori bertan behera gera daiteke, ezarritako neurriak egokiak suertatuko balira.

112. artikulua. Amatasuna babestea.

1. Haurdun edo erditu berri dauden langile publikoen osasunean edo haien umekian eragin ahal duen agenteen, prozeduren edo lan baldintzen esposizioaren izaera, gradua eta iraupena neurtu beharko du Arriskuen Ebaluazioak, batez ere arriskutsua izateko edozein jarduera tartean dagoenean.

2. Arriskuen Ebaluazioak aipatutako langileen segurtasunerako edo osasunerako edo haurdunaldian edo edoskitzean arriskua eragiteko baldintzak daudela agerian uzten badu, Erakundeak beharrezko neurriak hartuko ditu, langilea egoera horren aurrean ez jartzeko; horretarako, lan baldintzak eta langilearen lanorduak moldatuko ditu.

3. Lan baldintzak edo lanorduak egokitzea posible ez denean, edo nahiz eta aldatu, dauden baldintzek haurdun dauden langilearen osasunean edo umekian eragin kaltegarriak izan ahal badute, eta medikuak hala zehazten badu, langileak bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo funtzio bat bete beharko du.

4. Funtzio aldaketen suposamenduetarako indarrean dagoen araudiaren irizpideen eta arauen arabera egingo da lanpostu edo funtzio aldaketa, eta langilea aurreko lanpostura itzultzeko moduan izan arte iraungo du lanpostu edo funtzio aldaketak.

5. Aurreko ataletan aipatutakoa edoskitze garaian ere indarrean egongo da; lan baldintzek emakumearen edo seme-alabaren osasunean eragin kaltegarria izan ahal badute eta langilea aztertu duen Gizarte Segurantzako mediku batek hala egiaztatzen badu ezarriko da aurreko ataletan zehaztutakoa.

113. artikulua. Bigarren jarduera.

1. Bigarren jarduera Udaleko langileen egoera administratiboa da, bere helburu nagusia da langilearen egokitasun psikiko edo fisikoa bermatzea jarduneko egoeran dagoen bitartean, zerbitzuan eraginkortasuna aseguratzuz.

2. Bigarren jarduerara pasatuko dira bere funtzioak betetzeko beharrezkoak diren gaitasun psikiko edo fisikoen gutxitze hautemangarria duten udal langileak, profesioko oinarritzko diren lanak eraginkortasunez egitea oztzatzen ez badu ere, bere kategoriako lanak osotasunean betetzeko gaitasuna iraunkorki mugatzen duena.

3. Era berean, denbora partzialeko bigarren jarduera arautzen da.

4. XI eranskinean jasotzen da bigarren jarduerako lanpostu bat hartzeko prozedura.

Artículo 110. Resolución de Desacuerdos.

Las discrepancias entre la Institución y la representación de los empleados públicos en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, se analizarán en la Comisión Paritaria de Seguimiento, que resolverá el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 111. 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 conceptos, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Artículo 112. 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.

Artículo 113. Segunda actividad.

1. La segunda actividad es una situación administrativa de los empleados del Excmo. Ayto. de San Sebastián, que tiene por objeto fundamental garantizar una adecuada aptitud psicofísica mientras permanezcan en activo, asegurando la eficacia en el servicio.

2. Pasarán a la situación de segunda actividad los/as empleados/as municipales que tengan una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas necesarias para el ejercicio de sus funciones que, sin impedirles la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión, determine una insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las propias de su categoría.

3. Asimismo, se regula la segunda actividad a tiempo parcial.

4. En el anexo XI se recoge el procedimiento a seguir para la asignación de un puesto en segunda actividad.

XV. KAPITULUA. AUKERA BERDINTASUNA. LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK

1. ATALA. Aukera berdintasuna

114. artikulua. Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.

1. Udalak berdintasun-eskubidea txertatuko du beren eskumenak gauzatzeko, eta horren alde egiten lagunduko diete gainerako Administrazio Publikoak.

2. Udala behartuta dago lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta horretarako, emakumeen eta gizonen artean inolako lan-bazterkeriarik ekiditeko neurriak hartu beharko dituzte. Neurri horiek langileen ordezkariekin negoziatu eta, hala badagokio, hitzartu beharko dituzte.

3. Aurreko atalak aipatzen dituen berdintasun-neurrien helburua berdintasun-plan bat egin eta aplikatzea izango da.

4. Udalak, dagozkion eskumenen esparruan eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun- printzipioa aplikatuz, honakoak egin beharko dute:

a) Inolako bazterkeria-motari bide ematen dioten oztopoak egotzi, emakumeek eta gizonen lan-eskaintza publikoan esku hartu eta beren ibilbide profesionala garatzeko baldintza berberak izan ditzaten.

b) Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri izatea erraztu, lanbide-sustapenaren kalitatea gabe.

c) Berdintasuneko prestakuntza sustatu, hala enplegu publikoan sartzeko nola ibilbide profesionalen zehar.

d) Hautatze- eta balorazio-organotako gizon eta emakumezkoen kopurua orekatua izatearen alde egin.

e) Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako neurri eraginkorrak ezarri.

f) Ordainsarian, sexua dela-eta, inolako diskriminaziorik ez egoteko neurri eraginkorrak ezarri.

g) Aldizka, berdintasun-printzipioaren eraginkortasuna dagokien jarduketaren eremuetan ebaluatu.

5. Donostiako Udalak onartu du «Donostiako Udaleko langileen aukera berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko batzorde teknikoaren funtzionamendurako arauak. XII Eranskina.

6. Udalak, bertako langileentzat berdintasun-plan bat jarriko du martxan.

2. ATALA. Laneko jazarpenaren eta genero indarkeriaren kontrako babes neurriak

115. artikulua. Laneko jazarpen kasutan jarraitu behar den protokoloa. Babes neurriak.

Tokiko Gobernu Batzordeak 2006-04-07ko Akordioaren bidez (Tokiko Gobernu batzordearen 2009-09-11ko akordioaren bidez aldatua) jokabide protokoloa onartu zuen «Laneko jazarpen sexual eta moralaren kontrako prebentzio neurriak eta jokabidea, Donostiako Udalean».

116. artikulua. Genero indarkeriatik babesteko neurriak eta eskubideak.

1. Indarrean dagoen legediarekin eta abenduaren 28ko Genero Indarkeriaren Kontrako Babes Neurriak 1/2004 Lege Organikoarekin bat eginez, Erakunde honek bere langileen artean genero indarkeria egoerarik gertatzea saihesteko bere eskura dauden neurri guztiak ezartzea erraztuko du.

CAPÍTULO XV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

SECCIÓN 1.ª Igualdad de oportunidades.

Artículo 114. Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. El Ayuntamiento integrará el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborará a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.

2. El Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá 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.

4. El Ayuntamiento en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberá:

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.

5. El Ayuntamiento de San Sebastián ha constituido una Comisión Técnica para la Igualdad de oportunidades y no discriminación de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de San Sebastián.

6. El Ayuntamiento pondrá en marcha un plan de igualdad para las personas trabajadoras de la Institución.

SECCIÓN 2.ª Medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género

Artículo 115. Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral.

La Junta de Gobierno Local mediante acuerdo de 07-04-2006 (modificado por Acuerdo de Junta de Gobierno Local de 11-09-2009) aprobó el protocolo de actuación denominado «Medidas de Prevención y Procedimiento de Actuación con relación al Acoso Moral y Sexual en el trabajo, en el ámbito del Ayuntamiento de San Sebastián».

Artículo 116. 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. Genero indarkeria pairatu duten langile publikoek beren babesgauzatzeko eskubidea dute, eta hori bermatzeko, honako hauek eskuratu ahal izango dituzte:

a) Biktima babesteko epailearen aginduak irauten duen bitartean, lanaldia murrizteko aukera izango du, bere ordainsariak proportzioan txikituta. Hori guztia Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda gauzatu beharko da.

b) Orduetgia egokituta edo ezar daitezkeen bestelako neurriekin, lanorduen antolaketa alda daiteke, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.

c) Dituen beharizanen arabera, ordutegi malgua ezartzea, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.

d) Lanlekuz aldatzea, horretarako dauden aukerak aztertu eta gero.

e) Emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute alde aurretik gutxieneko zerbitzu-denbora eman gabe eta horretan egoteko inolako eperik ezarri gabe. Lehenengo sei hilabeteetan betetzen duten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta epealdi hori mailak igotzeko, hirurteko-etarako eta eskubide pasiboetarako zenbatu ahal izango dira.

Nolanahi ere, babes judizialeko jarduketan ondorioz biktimaren babes-eskubidea bermatzeko epe hori luzatu behar dela ezarri gero, hiru hilabete epealdia luzatu ahal izango da, eta gehienez ere hemezortzi, eta aurreko paragrafoarekin bat etorriz, lanpostua gordetzeko aukera izango du eta ondorio berberak izango ditu biktimarentzat. Aurreko lehen bi hiletan, funtzionarioak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, seme-alaba ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai.

f) Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, lanaldi osoan nahiz zati batean, lanean huts egiten dutenean, huts horiek justifikatutakotzat joko dira arretarako gizarte zerbitzuetan edo osasun-zerbitzuetan erabakitzen duten denboraz eta baldintzez.

117. artikulua. Langile publikoengan eragindako genero indarkeria egoerak egiaztatzea.

1. Aurretik araututako eskubideak eskuratzeko aukera eskaintzen duten genero indarkeria egoerak biktima babesteko epaileak emandako aginduaren bidez egiaztatu behar dira.

2. Salbuespen bezala, egoera hori egiaztatu ahal izango da fiskaltzaren txostenaren bitartez. Babes neurriak ezarri arte, biktimak genero indarkeria egoerak pairatu dituenaren zantzuk audela esan beharko du fiskaltzak bere txostenean.

SEIGARREN TITULUA

SINDIKATUKO KIDE IZATEKO ESKUBIDEA INDARREAN JARTZEKO ERREGIMENA, SINDIKATU-EKINTZA, ORDEZKARITZA, PARTE-HARTZEA, BATZARRA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

XVI. KAPITULUA. ASKATASUN SINDIKALA

118. artikulua. Sindikatuko kide izateko eskubidea.

1. Berari dagozkion interes profesionalak, ekonomikoak eta sozialak babesteko eta sustatzeko asmoarekin, sindikatu bateko kide izateko aukera izango du udal langileak.

2. Los/as empleados/as municipales víctimas de violencia de genero 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 municipales 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 117. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los/as empleados/as municipales.

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 XVI. DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 118. Derecho a la libre sindicación.

1. El personal municipal tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.

2. Administrazio Publikoko agintarienganako, organoengana-ko eta hierarkienganako erabateko independentzia gorde ahal izango dute Zentral Sindikalek, eta esku-hartzeren bat gertatuz gero, babes legala eskatzeko eskubidea izango dute.

119. artikulua. Babes sindikala.

1. Diskriminazioa eragiten duen sindikatuen kontrako ekin-tzetatik edo daukan enpleguaren gutxiestea eragiten duten jar-dueretatik bere langileak babesteko, Erakundeak babes apro-posa eskainiko die.

2. Jarduera hauen kontra egiten dutenetan eragingo du babes horrek:

a) Langilearen lan baldintzetan eragitea, hark Zentral Sin-dikal batean izena ez emateko edo sindikatu bateko kide izate-ari uzteko.

b) Zentral Sindikal bateko kide izateagatik edo erakunde horretako jardueretan parte-hartzeagatik, langilea zigortzea edo bere lanpostutik kentzea edo edozein eratarik kaltea eragitea.

c) Langile publikoaren izaera Zentral Sindikal bateko kide izatearen edo ez izatearen ginetik jartzea.

120. artikulua. Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtzia.

Titulu honetan pertsonalari onartzen zaizkion eskubideak pertsonari eta ondasunei zor zaien errespetuarekin jarriko dira indarrean, eta laneko martxa onean edo zerbitzuen beharri-azteretan ez eragiteko ahalegina egin behar da.

**XVII. KAPITULUA. EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA:
HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA
SUBJEKTUA**

**LEHENENGO ATALA. Ekintza sindikalaren osaketa eta eragin-
eremua**

121. artikulua. Ekintza sindikalaren osaketa.

1. Erakunde berran edo hortik kanpo ekintza sindika-lean jarduteko eskubidea dute udal langileak, era librean eta sindikatu bateko kide izateko eskubidea era praktikoan gara-tuta, abuztuaren 2ko Askatasun Sindikalaren 11/1985 Legeak jasotzen duena erabat errespetatuta.

2. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Uda-laren barruan ekintza sindikala egiteko eremu material bezala lanlekua ulertuko da; Erakunde horretako egoitzak zein bere menpe dagoen bestelako bulego, establezimendu, lokal edo lanleku ekintza sindikala egiteko leku dela ulertuko da, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean egon.

3. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Era-kunde mailan ordezkariak handiena duten Zentral Sindikalen Atal Sindikalek osatzen dutena izango da ekintza sindikala egi-teko beharrezko antolakuntza markoa.

BIGARREN ATALA. Atal sindikalak orokorrean

122. artikulua. Atal Sindikalen sorrera.

1. Legez onartutako Zentral Sindikaletako pertsonal afilia-tuak Atal Sindikalak eratu ahal izango ditu.

2. Atal Sindikalei Akordio honetan onartzen zaizkien ber-meei, ahalmenei, funtzioei eta eskuduntzei buruz Kapitulu honetako lehenengo atalean jasotzen denaz gainera, kide diren Zentral Sindikalek Administrazio Lokaleko Sektorean egindako hauteskunde sindikaletan hautetsiak ordezkatzeko dituzten or-ganoetan gutxienez %10eko parte-hartzea lortu dutela era

2. Las Centrales Sindicales gozarán de plena independen-cia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Ad-ministración Pública, teniendo derecho a protección legal con-tra todo acto de injerencia.

Artículo 119. Protección sindical.

1. La Institución dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o de-mérito 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 traba-jadora, perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenen-cia a una Central Sindical o de su participación en las activida-des propias de tal organización.

c) Supeditar el empleo público a la condición de la no afi-liación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Artículo 120. Cautelas a la protección sindical.

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

**CAPÍTULO XVII. DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL:
CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL
MISMO**

**SECCIÓN PRIMERA. Configuración y ámbito de la acción
sindical**

Artículo 121. Configuración de la Acción Sindical.

1. Los/as empleados/as municipales dentro o fuera de su servicio en esta Institución, tienen derecho a dedicarse a la co-rrespondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos estable-cidos 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, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes del Ayunta-miento, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo que le corresponda, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado ante-rior se considera como marco organizativo necesario para la ac-tividad sindical en el Ayuntamiento, el que conforman las corres-pondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas a nivel de dicha Institución.

SECCIÓN SEGUNDA. Secciones sindicales en general.

Artículo 122. 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 Sec-ciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades respectivas, de forma fehaciente e indubitada, que las Centra-les Sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento

zehatzean eta zalantzarik gabekoan egiaztatu beharko dute Atal Sindikalek dagokion Erakundearen aurrean.

<u>Erakun. zerbitzura dagoen lang. kopurua</u>	<u>Atal sind. afiliatutakoaren gutxieneko %</u>
6 baino gutxiago	% 75
6tik 30era	% 50
31etik 100era	% 20
101 baino gehiago	% 15

123. artikulua. *Atal Sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak.*

Aurreko atalak aipatzen dituen atal sindikalek honako ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak izango dituzte:

- a) Kide diren Zentral Sindikalaren eta bertako kideen interesak ordezkatzea eta defendatzea.
- b) Ordezkarri sindikalen bitartez, bere afiliatu guztien gizarte eta lan arazoetarako ordezkaritza legala edukitzea eta praktikan jartzea, baina beste eredu legal batzuk ere jarduera berak egiten ditzakete.
- c) Atal Sindikalei horrelako ordezkaritza emateak hone-lako ahalmenak eskaintzen dizkie: gizarte eta lan gaien inguruan edozelako esku-hartzeak, eskaerak, aldarrikapenak edo erreklamazioak; ldatziz zein ahoz egindakoa adierazpenen bidez egin ditzakete, eta edozein afiliaturen izenean eta hura ordezkatuz, nahiz eta langile bakoitzak bere kabuz hori egiteko eskubidea izan.
- d) Erakundeko pertsonalaren gaiei buruzko legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea dute, legeak jasotzen dituen bideetatik.
- e) Erakundeari zerbitzua eskaintzen dion pertsonalaren gizarte eta lan gaietarako aldarrikapenak jasotzea, eta bertako agintariei, eskumena duten organoei eta hautetsiak ordezkatzeko organoei horiek aurkeztea, hitzarmen honek jasotzen dituen bideak erabilita.
- f) Erakunde honetako pertsonalari eragiten dioten gaiak bere ekimenetik aztertzea eta hori buruzko informazioa jasotzea; horretarako, Legeak ezartzen dituen baldintzetan gai horiei buruzko dokumentazioa kontsultatzeko eta kopiak egiteko ez dute ordaindu beharko Ataletako Batzordeek eta Ordezkarri Sindikalek.
- g) Izaera sindikala edo lan arloko interesa duten informazioa, prentsa artikulua, propaganda eta argitalpenak lanorduetan eta lanlekuan prestatzea, erakustea eta zabaltzea.
- h) Horretarako, Erakundeak iragarki-oholak jarriko ditu Atal Sindikalek bakarrik erabili ahal izateko. Aurretik deskribatutako dokumentazioa jarri ahal izango da iragarki-ohol horietan; Erakunde barruko egoitza guztietan egon beharko dute, leku aproposetan eta agerian. Iragarki-oholen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren tamainaren eta egituraren arabera izango dira, ahalik eta publikitate eta irengarritasun handiena ziurtatze aldera.
- i) Era berean, Erakundeko agintariak edo eskumena daukan organoak Atal Sindikalak eskatzen duena eman beharko dio: aipatutako argitalpenak egin ahal izateko laneko materialak eta baliabideak erabili ahal izatea, beti ere, era arrazional eta moderatuan erabiltzen badira eta zerbitzuen material baliabideetan eragiten ez bada.
- j) Erakundeak utzitako lokalak ekintza sindikalerako erabili ahal izatea. Lokal horren ezaugarriek eta ekipamenduak gaitasun, hornikuntza, material eta kokapen beharrianak ase be-

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:

<u>N.º trabaj. al serv. de la Entidad</u>	<u>% de afiliación a la sección sindical</u>
Menos de 6	75 %
De 6 a 30	50 %
De 31 a 100	20 %
Más de 100	15 %

Artículo 123. *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/as afiliados/as de la misma.
- b) Ostentar y ejercer a través de los/as correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos/as y cada uno/a de sus afiliados/as, 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 tablones 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 tablones, 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, ma-

harko ditu. Material baliabideek horretarako aukera eskaintzen dutenean, lokala era eksklusiboan eta eskluientean erabili ahal izango da. Atal Sindikalak 125.2 artikuluan (Atal Sindikalen Sorrera) jasotzen den eskalako mugak gainditzen baditu egin ahal izango du lokala erabiltzeko eskaera. Dena dela, Erakundeak 500 langile publiko baino gehiago baditu, % 20ko ordezkari-tza lortzen ez duten atal sindikalek ere egin ahal izango dute lokala erabiltzeko eskaera.

k) Lanaldiaren barruan edo hortik kanpo afiliatuak, pertsonalaren zati baten edo Erakundearen batzarrak eta asanbladak deitzea eta egitea, Erakundearen egoitzetan zein hortik kanpo. Hitzarmen honetan batzarrak egiteko eskubidea praktikan jartzeaz jasotzen duena beteaz egin beharko da.

l) Bere eskumenen barruan dauden jardueretan aholkulariak erabili ahal izatea.

m) Pertsonala, Lan segurtasuna eta osasuna, Laneko higie-ne eta gizarteko laguntza, segurtasuna eta prebentzioa alorretako gaiak Erakunde-ko ebazpen organoetan proposatzea eta negoziatzea, pertsonaleko arduradunaren bitartez.

n) Administrazioaren borondatearen prestakuntza prozesua prestatzeko fasean parte-hartzea eta esku-hartzea; horren helburua izango da m) letran aipatzen diren gaien inguruko ebazpenak ematea, titulu honetako XX. kapituluak (Parte-Hartzeko Eskubidea) jasotzen duenaren arabera.

o) Bere jarduera-eremuko gaien inguruan daukan iritzia era librean azaltzea.

p) Beren afiliatuei zabaldu-tako diziplina prozeduren aurrrera jarraituz gero, laguntza eta defentsa eskaintzea eta audientzia lortzea, langile bakoitzak bere kabuz gauza bera egiteko daukan eskubidean eragin barik.

HIRUGARREN ATALA. Atal sindikaletako afiliatuak

124. artikulua. Atal Sindikaletako afiliatuak.

Atal Sindikaletako afiliatuak izango dira Erakundearen zerbitzura dauden eta Zentral Sindikalean izena emanda dauden eta ordainketak eginak dituztenak, eta, halaber, sindikatuko norbaiten txartela daukatena.

125. artikulua. Afiliatuen eskubideak.

Udalean egiaztatuz gero dauden Atal Sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Bere afiliazio sindikalarengatik lanean jasan ditzakeen gehiegizko eta minezko jarreretatik zein jarrera baztertzailetatik babestu behar ditu Erakundeak.

b) Hitzarmen honen barruan jasotzen diren funtzio sindikalak praktikan jartzeko, bere Erakunde Sindikalarekin lotu duen akordioaren arabera liberatua geratzea.

c) Izaera sindikaleko laguntza, defentsa eta audientzia jasotzea dagokion Erakundearen aurrean eta diziplina erregimena jasotzen duen fase guztietan, eta hori interesdunak daukan defentsa eta audientzia eskubidean eragin barik.

d) Bere Zentral Sindikalak emandako aginduari jarraituz, edozein ordezkari-tza edo agindu sindikal egitea dagokion Erakunde-ko, lanlekuan zein hortik kanpo, eta hori Hitzarmen honetan jasotzen diren terminoetan egitea.

e) Afiliatuek bost laneguneko lizentzia izango dute lanorduetan prestakuntza sindikaleko ikastaroetara eta bere Zentral Sindikaleko kongresuetara edo antzeko jardunaldietara joan ahal izateko; Erakunde-ko horren berri eman beharko dio, gutxi-

terial 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 125.2 (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/as 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/as de las secciones sindicales

Artículo 124. Afiliados/as de las Secciones Sindicales.

Se consideran afiliados/as de las correspondientes Secciones Sindicales, aquellos/as 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.

Artículo 125. Derechos de los Afiliados/as.

Los/as afiliados/as a las Secciones Sindicales acreditadas ante el Ayuntamiento tendrán derecho a:

a) Ser protegidos/as 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/a 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 previstos en el presente Acuerdo.

e) Disponer para el conjunto de los/as afiliados/as, 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

nez 48 ordu lehenago. 125.2 artikuluan jasotzen diren Atal Sindikaletako afiliatuek izango dute lizentzia eskubide hori.

f) Akordio honek jasotzen duenaren arabera, lanorduetan zein lanorduetatik kanpo eta lanlekuan zein hortik kanpo biltzeko aukera izango dute.

LAUGARREN ATALA. Atal sindikaletako batzordeak

126. artikulua. Atal Sindikalaren Batzordea.

Akordio honen 125.2 artikulua jasotzen duena betetzen duten atal sindikaletako afiliatuen zuzendaritza, ordezkaritza, negozioazio, mobilizazio eta defentsa egiten duen organo kolegiatua Atal Sindikalako Batzordea izango da; horren osaketa, kide kopurua, antolaketa eta funtzionamendua Zentral Sindikalaren ardura izango da.

127. artikulua. Atal Sindikalaren sorrera edo osaketa aldatzea.

Erakundearen aurrean Atal Sindikala kreditatuta daukan Zentral Sindikalak Erakundeari jakinarazi beharko dio Atal Batzordeak nola sortu den eta zein den horren osaketa. Bi kontzeptu horietan aldatetaren bat gertatzen denean, horren berri eman beharko dio Erakundeari.

128. artikulua. Atal Sindikalako Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak.

Atal Sindikalako Batzordeari dagokio dagozkion ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak era kolegiatuan praktikan jartzea; horretarako, bere kideen gehiengoak hartuta erabakien ondorioz administrazio- zein zuzenbide-jarduerak abiatzeko ahalmena eta erabateko gaitasun juridikoa izango du.

129. artikulua. Atal Sindikalako Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak.

Atal Sindikalako Batzordeko kideek, bertako afiliatuen ordezkari legal bezala, berme eta ahalmen hauek izango dituzte.

a) Beren jarduera sindikalarengatik, beren lanean ezin izango dute diziplina zigorrik jaso eta ezin izango dituzte baztertu, ezingo zaie sustapen ekonomikoa edo profesionala ezarri eta beste lanpostu edo lanleku batera behartuta ezingo dituzte eraman; hautatuak izan diren denboran eta hori amaitu eta bi urtera arte iraungo du horrek.

b) Bere lanorduetan lan sindikalak egiteko ordu kopuru jakin bat izango dute, beren ordainsarrietan inolako eraginik izan barik. Hautetsi ordezkari bezala ordezkaritza organoetan izateagatik izan ditzakeen eskubideetan ez du eraginik izango aurreko horrek, eskala honi jarraituta:

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. 125.2.

f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

SECCIÓN CUARTA. Comités de las secciones sindicales

Artículo 126. Comité de la Sección Sindical.

En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 125.2 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 127. 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 128. 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 129. Garantías y facultades de los/as miembros del Comité de la Sección Sindical.

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

a) No podrán ser sancionados/as disciplinariamente ni discriminados/as en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados/as ni transferidos/as ni destinados/as 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/as 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:

Erakundeari zerbitzua eskaintzen dioten langileak / Nº de empleado/as al servicio de la Institución	Segurtasun eta Osasun Batzordean ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideak / Nº de miembros del Comité de la S.S con derecho a horas sindicales	Ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideek daukaten ordu kopurua / Nº de horas sindicales por cada miembro con derecho a ellas
6 baino gutxiago /Menos de 6	1	5
6tik 30era /De 6 a 30	2	5
31tik 100era /De 31 a 100	3	10
101etik 250era /De 101 a 250	4	15
251tik gora/De 251 en adelante	5	20

c) Hautetsiak ordezkatzeko organoetara ahotsarekin joan ahal izatea, azken horiek horretarako oniritzia eman eta gero; hori ordu sindikalen barruan sartzea.

d) Bere lanean zati batean edo era osoan ordezko bat izatea, bere Atal Sindikaleko beste kide batzuen ordu sindikalak pilotzeagatik kopurua gaintzen duenean, baina hori bere ordainsarrietan eragin barik egitea. Erakundeko arduradun nagusiari horren notifikazioa ematea nahikoa izango da.

e) Bere jarduerarekin zerikusia duten gaiei buruzko norberaren iritzia edo sindikatuarena askatasunarekin eman ahal izatea.

f) Diziplina espediente bat zabaltzen denean, Erakusle edo Idazkari izendatzen badute, horri uko egiteko eskubidea izango du.

BOSGARREN ATALA. Ordezkaritza sindikalak

130. artikulua. Ordezkaritza sindikalak izendatzea.

Kreditututako atal sindikaletan, 125.2 artikulua jasotzen duenarekin bat eginez, Zentral Sindikalak Ordezkaritza Sindikal bat edo hainbat izendatu ahal izango ditu.

131. artikulua. Ordezkaritza sindikalen funtzioak eta eskubideak.

Kreditututako Atal Sindikaletako Ordezkaritza Sindikalek 125.2 artikulua jasotzen duenarekin bat eginez, funtzio eta eskubide hauek izango dituzte, Erakundeko hautetsien ordezkarietarako organoetako kide izateagatik izan ditzaketenen gainera:

a) Erakundeko hautetsien ordezkarietarako organoen eskura Erakundeak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera eskuratu ahal izatea; legeak hala agintzen duen alorretako informazioa isiltasun profesionala gorde beharko du.

b) Pertsona ordezkatzeko organoen batzarretara eta Erakundeak laneko segurtasuna eta osasunari buruz dituen barne-organoen batzarretara joan ahal izatea, ahotsarekin bai, baina boto eskubiderik gabe.

c) Langileei eta bere afiliatuei eragingo dien neurriak indarrean jarri aurretik, Erakundeak haien iritzia entzuteko eskubideak, batez ere bere afiliatuei buruzko kaleratzeak eta zigorrak ezartzeak aztertzen direnean.

d) Atal Sindikalari dagozkion eskumenak indarrean jarzea.

e) Bere Atal Sindikalak iragarki-oholetan jartzen duena bere sinadurarekin egiaztatzea.

f) Atal Sindikalaren Batzordea eta bere afiliatuak bilertatzea.

g) Bere jarduna bete ahal izateko eta bere Atal Sindikalaren izenean eta hura ordezkatzeko, jarduera judicialak edo administrazioak jarduerak abiatzea.

h) Atal Sindikalak 100 afiliatu edo gehiago hartzen baditu, hilabetean 20 ordu sindikal erabiltzeko aukera izango du, bere ordainsarrietan eragin gabe; Beste 100 afiliatu bakoitzeko, beste 20 ordu sindikal izateko eskubidea izango du. Hori guztia Atal Sindikaleko Batzordeko kide izateagatik edo hautetsien ordezkarietara organoko kide izateagatik izan ditzakeen orduetan eragin barik.

132. artikulua. Ordu sindikalak pilotzeagatik liberazioa.

1. Zentral sindikaleko kide bat liberatzeko, beharrezkoa izango da 1.350 ordu pilotzea.

2. Liberazio eskubidea indarrean jartzeko, eskaera egiten duen pertsonak hori jakinarazteko komunikazioa aurkeztu beharko du Udalean, eta horrekin batera hau aurkeztu beharko du:

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/as 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/as como Instructor/a o Secretario/a en un expediente disciplinario.

SECCIÓN QUINTA. Delegados/as sindicales

Artículo 130. Designación de Delegados/as sindicales.

En las Secciones sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 125.2, se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno/a o varios/as Delegados/as Sindicales.

Artículo 131. Funciones y derechos de los/as Delegados/as sindicales.

Los/as delegados/as Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 125.2, 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/as por la Institución previamente a la adopción de medidas carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as 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/as afiliados/as.

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/as 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 132. Liberación por acumulación de horas sindicales.

1. Para la liberación de un/una miembro de una central sindical, será necesario acumular 1.350 horas.

2. A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante el Ayuntamiento, la correspondiente comunicación a la que acompañará:

a) Bere Sindikaleko Pertsonal Batzordeko kideek, Langileen Batzordeko kideek, Pertsonal Ordezkariek eta Atal Sindikaleko Batzordeko kideek adieraztea beren ordu sindikalak pertsona horri utzi nahi dizkiotela bere borondatez.

b) Beren ordu sindikalak laga nahi dituzten Pertsonal Batzordeko kideak, Langileen Batzordeko kideak, Pertsonal Ordezkariek eta Atal Sindikaleko Batzordeko kideak ordezkatzen dituen Erakunde Sindikalaren ziurtagiria. Ziurtagiri horretan jasoko da kide horiek organo horietako kideak direla eta oraindik erabili gabe dauden ordu sindikalen kreditua zein den eta nori lagatzen dioten.

3. Ordu sindikalak erabili ahal izateko, hierarkian goian daukan arduradunari horren berri eman beharko zaio, zerbitzu publikoan eta horren antolaketan ahalik eta eragin txikiena izateko beharrezkoa den alde zurretiko denbora nahikoarekin.

Lehen aipatutako sistemaren bitartez bere lanpostuan erabat ordezkatua geratzen den langile publikoak zerbitzu aktiboa administrazio egoeran jarraituko du, bere eskubide ekonomikoetan, profesioletan eta gizartekoetan inolako eraginik izan barik.

XVIII. KAPITULUA. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

LEHENENGO ATALA. Ordezkaritza maila eta organoak

133. artikulua. Ordezkaritza kolektiboa praktikan jartzea.

Erakundeko funtzionarioen ordezkaritza kolektiboa hautatutako ordezkaritza organoen, Pertsonal Batzordearen edo pertsonal ordezkarien bitartez egingo da.

Erakundeko lan kontratadunen ordezkaritza kolektiboa hautatutako ordezkaritza organoen, Enpresa Batzordearen edo pertsonal ordezkarien bitartez egingo da.

BIGARREN ATALA. Bermeak, ahalmenak, gaitasunak eta eskumenak

134. artikulua. Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak.

Aukeratutako ordezkaritza organoetako kideek, Pertsonalaren Ordezkariek zein Pertsonal Batzordeko, Enpresa Batzordeko kideak izan, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

a) Organoan audientziarako eskubidea izatea, bertako kide baten kontrako diziiplina prozedura batek aurrera jarraitzen badu, prozedura horren barruan dagoenak daukan eskubidean eragin barik.

b) Bere ordezkaritza eremuari dagozkion gaiei buruzko bere iritzia edo taldearena askatasunarekin eman ahal izatea; interes profesionala, lanerakoa edo gizarterakoa duten informazioak prestatzeko, argitaratzeko eta zabaltzeko aukera izango du.

c) Horretarako, Erakundeak iragarki-oholak jarriko ditu Atal Sindikalek bakarrik erabili ahal izateko. Aurretik deskribatutako dokumentazioa jarri ahal izango da iragarki-ohol horietan; Erakunde barruko egoitza guztietan egon beharko dute, leku aproposetan eta agerian. Iragarki-oholen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren tamainaren eta egituraren arabera izango dira, ahalik eta publikitate eta irengarritasun handiena ziurtatze aldera.

d) Beren jarduera sindikalarengatik, beren lanean ezin izango dute diziiplina zigorrik jaso eta ezin izango dituzte baztertu, ezingo zaie sustapen ekonomikoa edo profesionala ezarri

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/as de Personal, Comité de Sección o Delegados/as Sindicales 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/as de Personal, Delegados/as 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.

3. Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al/a superior/a jerárquico/a con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.

El/la empleado/a 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 XVIII. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN PRIMERA. Niveles y órganos de representación

Artículo 133. Ejercicio de la representación colectiva.

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

La representación colectiva del personal laboral de la Institución se ejercerá por los órganos de representación electos, Comité de Empresa o delegados/as de personal.

SECCIÓN SEGUNDA. Garantías, facultades, capacidad y competencias

Artículo 134. Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación.

Los/as miembros de los órganos de representación electos, ya sean Delegados de Personal o miembros de Junta de Personal, del Comité 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

eta beste lanpostu edo lanleku batera behartuta ezingo dituzte eraman; hautatuak izan diren denboran eta hori amaitu eta bi urtera arte iraungo du horrek.

e) Zigor oso larriren berri izan beharko dute.

f) Absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta horren arrazoiak, zerbitzua egiten ari zirela izandako istripuak eta langaitasunak edo horien ondorioak, istripu-indizeak, lan baldintzen inguruko aldikako azterketen edo azterketa berezien emaitzak eta erabiltzen diren prebentzio neurriak ezagutzea.

g) Zerbitzu Publikoak hobetzera bideratutako neurrien ezarpenean laguntzea.

h) Bere eskumenekoak diren gai guztien berri ematea ordezkatzeko dituen pertsonen.

i) Gai hauen inguruko gauzen berri izatea eta horren inguruan duten iritzia entzutea:

1. Lanaldia eta lan ordutegia ezartzea.

2. Baimenen, oporraldien eta lizentzien erregimenak.

3. Produktibitate-osagarriagatik funtzionario bakoitzak jasotzen duen kopurua.

j) Ordezkaritza funtzioak bete ahal izateko, hilabetearen ordu kopuru jakin bat izatea, bere ordainsarrietan eragin barik; ordu kopurua eskala honen arabera kalkulatu da:

100 lanpostura arte: 30 ordu hilean.

101etik 250 lanpostura arte: 35 ordu hilean.

251 lanpostutik gora: 40 ordu hilean.

k) Era berean, Presidente edo Idazkari lana hartzen duen hautetsien ordezkari organoko kideak hilabetearen beste ordu batzuk edukiko ditu, bere kargua bete ahal izateko; ordu horiek eskala hau beteta zehaztuko dira:

100 lanpostura arteko erakundeak: 5 ordu.

101 eta 250 lanpostu arteko erakundeak: 7 ordu.

251 eta 500 lanpostu arteko erakundeak: 9 ordu.

501 eta 750 lanpostu arteko erakundeak: 12 ordu.

751 lanpostu baino gehiagokoak: 15 ordu.

l) Aipatutako bi ordu asignazio motak zenbatzerako orduan, Erakundeko Informazio Batzordeetara, horrek sustatutako batzarretara eta Erakundeko negoziazio kolektiboetara josten emandako denbora ez da kontuan hartuko.

m) Bere jarduerarako erakundeak utzitako lokala erabili ahal izatea; lokalaren ezaugarriek eta ekipamenduak gaitasunean, material baliabideetan eta kokapenean izan ditzakeen beharizanak ase beharko dituzte.

135. artikulua. Gaitasuna.

Hautetsien ordezkari organoek bere eskumenekoak diren eta bere kideen gehiengoak onartutako jarduera judizialak edo administrazio jarduerak abiatzeko gaitasuna izango dute.

136. artikulua. Eskuduntzak.

Hautetsien ordezkari organoek eskuduntza hauek izango dituzte:

a) Legez ezarritako informazio osatuena jasotzea legez ezarritako bideetatik, erakundeko langileei dagokien gai guztietan.

b) Erakundeko langileei dagozkien gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informatzea, norberaren ekimenez. Horretarako, gaiari buruzko dokumentazioa eskuratzeko, kontsultatzeko eta

desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

e) Ser informados/as 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 h./mes.

De 101 a 250 puestos de trabajo: 35 h./mes.

De 251 puestos de trabajo en adelante: 40 h./mes.

k) Asimismo, el/la miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente/a, o Secretario/a, 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 135. 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 136. 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

doan erreproduzitzeko aukera izango dute Atal Sindikaleko Batzordeek zein Ordezkarikari Sindikalek, Legearekin bat etorrita.

c) Erakundeko eskudun organo ebazleei, langileen ardura-dunaren bitartez, langile eta laneko segurtasun-, osasun- eta higiene-egoerei buruz jazotzen diren arazoak azaldu eta negoziatzea, lanaren garapenari buruz, eta laguntza, segurtasun eta gizarte aurreikuspenari buruz, betiere erakundearen eskumenekoa denean.

d) Administrazioaren borondatearen prestakuntza prozesua prestatzeko fasean parte-hartzea eta esku- hartzea; horren helburua izango da m) letran aipatzen diren gaien inguruko ebazpenak ematea, titulu honetako XIX. kapituluak (Parte-Hartzeko Eskubidea) jasotzen duenaren arabera.

XX. KAPITULUA. PARTE-HARTZE ESKUBIDEA

137. artikulua. Parte-hartze eskubidea.

Udal langileek administrazioaren borondatezko prestakuntza-prozesuetan parte-hartze eskubidea izango dute Atal Sindikalen edota hautetsien ordezkariek bitartez. Prestakuntza prozesu horren helburua izango da pertsonal, lana gauzatzen den momentuko segurtasun eta higieanean eta laguntza erregimenean eta segurtasunean eta gizarte aurreikuspenean ebazpenak egitea, Erakundeko eskuduntzak direnean.

138. artikulua. Elkarriketa.

Aurreko artikuluan jasotakoa betetze aldera, pertsonalarekin elkarriketak izango dituen solaskidea izendatuko du Erakundeak.

139. artikulua. Ordezkaritza.

Funtzionarioen ordezkaritza hautetsien ordezkaritza organoengan edo Erakundearen ordezkaritza daukaten Atal Sindikalengan egongo da, Akordio honek jasotzen duenaren arabera.

140. artikulua. Batzarrak.

Erakundeko ordezkariek hautetsien ordezkaritzako organoekin edota Atal Sindikalekin egingo dituzten batzarrak gutxienez bi aldeek adosten duten aldizkakotasunarekin egingo dira.

141. artikulua. Gai-zerrenda.

1. Hautetsien ordezkaritza organoek edota Atal Sindikalek aurreko artikuluan aipatutako batzarren gai-zerrenda prestatzeko lanean parte-hartzeko eskubidea izango dute, eta nahi beste gai sartu ahal izango dituzte bertan.

2. Era berean, hurrengo batzarreko gai-zerrenda zein izango den era formalean jakinarazi beharko zaie, gutxienez 48 ordu lehenago. Aztertuko diren gaien inguruko dokumentazio guztia beraien esku jarri beharko da, ezagutu eta azter ditzaten.

3. atal Sindikalek edota hautetsien ordezkaritza organoek albo batera utz ditzakete, beraien ustez azterketa sakonagoa edo informazio txosten zehatzagoa izatea merezi duten gaiak, ebazpena emateko datuak eta aurrekariak falta direla irizten diotenean.

4. Eskubide hori gehienez ere 15 eguneko epea izango du, parte-hartzea informazio batzordean izaten den kasuetan izan ezik.

XXI. KAPITULUA. BATZARTZEKO ESKUBIDEA

142. artikulua. Lanorduetan batzartzeko eskubidea.

1. Udal langileek batzartzeko eskubidea erabili ahal izango dute kapitulu honetan zehazten diren betekizunekin eta baldintzekin.

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 XIX (de Derecho de Participación) del presente título.

CAPÍTULO XIX. DERECHO DE PARTICIPACIÓN

Artículo 137. Derecho de participación.

Los/as empleados/as municipales 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 138. Interlocución.

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

Artículo 139. Representación.

La representación del personal municipal 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 140. Reunión.

Las reuniones que los/as 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 141. 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.

CAPÍTULO XX. DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 142. Derecho de reunión en tiempo de trabajo.

1. El personal municipal podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

2. Erakundeko pertsonalak bere lanaldiaren barruan baztartzeko eskubidea izango du bere ordainsarrietan eraginik izan barik; gehienez ere, urtean hamabi ordu erabili ahal izango ditu horretarako.

3. Atal Sindikaleko kide diren langileak beren lanaldiaren barruan batzeko aukera izango dute, jarraian datorren taulan jasotakoarekin bat eginez:

Erakundeko langile kopurua	Urteko orduak
30 arte	5
31etik 100era	8
101etik 250era	11
250 baino gehiago	14

143. artikulua. Batzarraren deialdiaren legitimitatea.

1. Atal Sindikal batera afiliatutako batzarretara deitzeko legitimitatea izango dute Ordezkarri Sindikalek.

2. Erakundeko pertsonalaren batzarretara deitzeko legitimitatea izango dute:

- a) Erakunde Sindikalek, zuzenean edo beren Ordezkarri Sindikalen bitartez.
- b) Aukeratutako ordezkaritza organoak.
- c) Nahi beste langile publikok, beren kopurua kaltetutako kolektiboaren % 40a baino txikiagoa ez bada.

144. artikulua. Lanaldiaren barruan egindako batzarrak.

1. Hauek dira Atal Sindikaleko afiliatuen edo pertsonalaren batzarrak egin ahal izateko bete behar diren baldintzak:

- a) Eskiera batzarra egin baino 48 ordu lehenago egin behar da gutxienez, salbuespenezko kasuak ez bada.
- b) Batzarra egingo den lekua eta ordua zehaztu.
- c) Batzarra deitzen duten pertsonak horretarako legitimitatea dutela egiaztatzen duten datuak igortzea.
- d) Gai-zerrenda.
- e) Eskiera erregistratu eta 24 orduko epean Erakundeko Presidenteak ez badu idatziz eragozpenik agertzen, batzarra beste baldintzarik bete barik egin ahal izango da.

2. Batzarrek izaera orokorra izan dezakete, edo bestela zerbitzu, bulego edo lanleku bakoitzeko egin daitezke.

145. artikulua. Lanalditik kanpoko batzarrak.

Lanalditik kanpo batzarrak egiteko mugarik ez da egongo; ez bada instalazioen eta bulegoen segurtasunaren muga edo batzarra egiteko lekuak zabalik egotea edo zabaltzeak zailtasun handirik ez eragitea.

XXI. KAPITULUA. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

146. artikulua. Lan baldintzak zehazterakoan parte-hartzea.

Lan baldintzak zehazterako orduan, funtzionarioek parte-hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen legedia eta Hitzarmen honek jasotzen dutenaren arabera.

147. artikulua. Akordioak.

- 1. Erabakiak hartzerakoan gaur egungo deliberazio prozedura mantenduko da eta erabakiak gehiengoaren bidez hartuko dira.
- 2. Hartutako akordioak ezin izango dira aldatu alde bateko erabakiarekin eta aldaketak egiteko ordezkarri sindikalen gehiengo behar da.

2. El personal, 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/as empleados/as 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:

N.º trabajadores de la Entidad	N.º de horas anuales
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11
Más de 250	14

Artículo 143. Legitimidad convocatoria de reunión.

1. Están legitimados/as para convocar reuniones de los/as afiliados/as a una Sección Sindical los/as correspondientes Delegados sindicales.

2. Están legitimados/as 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/as municipales, siempre que su número no sea inferior al 40 % del colectivo afectado.

Artículo 144. Reuniones dentro de la jornada laboral.

1. Los requisitos para celebrar una reunión de los/as afiliados/as 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 145. 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 XXI. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 146. Participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

El personal municipal 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.

Artículo 147. Acuerdos.

- 1. En la toma de acuerdos se mantendrá el procedimiento de deliberación actual, así como la toma de acuerdos por mayoría.
- 2. Los acuerdos adquiridos no podrán ser modificados de forma unilateral y las modificaciones tendrán que ser respaldadas por una mayoría de la representación sindical.

ZAZPIGARREN TITULUA

ERAKUNDEKO FUNTZIONARIOEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK PRAKTIKAN JARTZEA

148. artikulua. Gai orokorrak.

1. Euskal Administrazio Publikoetako hizkuntza ofizialen erabilera bermatuko du Erakundeak, kanpora begirako zein barrura begirako harremanetan.

2. Horretarako, Erakundeko langileek Euskararen ezagutza eta erabilera sustatzeko konpromisoa hartzen du Erakundeak, lanpostu bakoitzari ezartzen zaion hizkuntz eskakizunaren arabera.

3. Udaleko langileei zuzendutako agindu, jarraibide eta beste idatzi guztiak elebidunak izango dira, langileei aukera emanez euskara erabiltzeko bere lana betetzerakoan.

4. Donostiako Udalean Euskararen Batzorde Teknikoa osatu da.

149. artikulua. Euskararen erabilera Plana.

Arauaren araberez.

150. artikulua. Euskarazko ikastaroak.

Formakuntza plana.

151. artikulua. Arau Osagarria.

Titulu honetan jasotzen ez denaren kasuetan, hizkuntza normalizaziorako indarrean dagoen araudiak eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak gai horri buruz ezarritako irizpideak beteko dira.

ZORTZIGARREN TITULUA

LAN EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA

XXII. KAPITULUA. LAN EGONKORTASUNA

152. artikulua. Behin-behinekotasunerako muga.

1. Kudeaketaren eta hiritarrei eskaini beharreko zerbitzuaren arretaren eraginkortasuna eta kalitatea bermatzeko, Erakundeak bitarteko pertsonala salbuespen egoeratan bakarrik eta ahalik eta denbora gutxienean izango du, eta beti ere, indarrean dagoen legedia beteta.

2. Plantilan dagoen bitarteko funtzionarioen kopuruak ez du plantila osoko egiturazko lanpostuen % 5 gaitutako zentzu homogeneoan; horretarako, gehienezko portzentaje hori bete ahal izateko, Akordio hau sinatu eta hiru urteko epean Lan Eskaintza Publikorako deialdia egiteko konpromisoa hartzen da.

3. Enplegu publikoan dagoen behin-behinekotasunaren berri emango du urtero Erakundeak; bere ezaugarriak, eremu jakinetan zenbatekoa den, eboluzioa eta berau zuzentzeko hartuko diren neurriak zeintzuk diren jakinaraziko du.

153. artikulua. Lan eskaintza publikoa.

1. Lan eskaintza publikoak aurrekontu partida daukaten giza baliabideen beharrianak jasoko ditu; dagoen pertsonalak estali ezin dituzten beharrak asetzerantz bideratuko dira.

2. Aurrekontu jardunaren barruan zerbitzuak funtzionatzeko beharrezkoak diren eta aurrekontu partida duten lanpostuak jasoko ditu eskaintzak.

3. Erakundeak urtero egingo du lan eskaintza publikoa eta urtebeteko epean horren tramitazioa bete beharko du.

TÍTULO SÉPTIMO

DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 148. 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/as empleados/as de la misma, de acuerdo con el perfil lingüístico que cada puesto de trabajo tenga asignado.

3. Todas las órdenes, instrucciones y demás escritos dirigidos al personal del Ayuntamiento se redactarán en bilingüe, posibilitando el ejercicio del derecho de los/as trabajadores/as a relacionarse en euskera en el desarrollo de su trabajo.

4. En el Ayuntamiento de San Sebastián se ha constituido una Comisión Técnica de Euskera.

Artículo 149. Plan de uso del Euskera.

Según normativa.

Artículo 150. Cursos de Euskera.

Ver plan formación.

Artículo 151. 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 XXII. ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 152. 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 5 % 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. 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.

Artículo 153. 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. Ordezkapenatarako egingo diren behin-behineko izendapenak bitarteko funtzionarioak hautatzeko deialdi publikoaren bitartez edo lan-poltsen bitartez egingo dira; berdintasun, meritu eta gaitasun irizpideak bermatuta egon beharko dira eta deialdiak behar besteko publizitatea izan beharko du.

5. Lan eskaintza publikoaren deialdien oinarriak langileen ordezkariekin negoziatuko dira.

6. Udalak urtero negoziatuko du Lan Eskaintza Publikoa, horretarako mahai bat sortuz eta aurrez hartutako konpromisoak betez.

XXIII. KAPITULUA. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA

154. artikulua. Zerbitzu Publikoak mantentzea eta hobetzea.

1. Erakundea egiturazko jarduera iraunkor berriak ez azpikontratatzeko konpromisoa hartzen du, zerbitzu languntzailak direnetik ezberdinduz. Era berean, Erakundeak konpromisoa hartzen du langileak ez dituela aldi baterako lan enpresek in kontratatuko.

2. Erakundeak egindako kontratu publikoen administrazio-klausulen pleguetan azpikontratutako enpresek Lan-Arriskuen Prebentziorako Legea beteko dutenaren bermea jasoko da.

3. Era berean, Udalak honako ondorio hauek abiatuko ditu:

a) Oro har:

1. Egiturazko jarduera iraunkor berriak ez azpikontratatzeko.

2. Enpresa kontratista azpikontratuen portzentajeak kontrolatzea, batez ere, azpikontratatuak dagokionez.

3. Arautegia betetzen dela zaintzea. Azpikontratu guztiak gainbegiratuko dira legedia betetzen dela zaintzeko.

4. Kontratutako eta azpikontratutako enpresetako langileen eskubide kolektiboak eta sektoreko lan hitzarmenetako ordainsariak betetzen direla bermatzea.

5. Kontratu publikoen pleguetako administrazio-klausulak betetzen direla zaintzea; batez ere, Lan-Arriskuen Prebentziorako Legea betetzen dela eta azpikontratutako enpresako pertsonalaren subrogazioa.

b) Zehatzago:

1. Erakundeak begiratu egingo du egiten dituen kontratazioak egiturazko enpleguari dagozkion edo ez, eta behar izanez gero, neurriak hartuko ditu.

2. Udal elkarte publikoek egiten dituzten azpikontratatuak mugak ezartzea, eta, aldi berean, pertsonal horrek aldizkako eta egonkor eran Erakundeko lokaletan eta bulegoetan lanik ez duela egiten zaintzea.

3. Udal elkarte publikoetako pertsonala ez da bidaliko erreferentziarako udal erakundeek egin ohi dituen jarduerak betetzeko.

4. Kudeaketa publiko eta pribatuaren konparaziozko azterketa egingo da, kontuan hartuz zerbitzuaren kalitatea eta langileen lan baldintza, azpikontratatuaren kostu osoa azalduz.

5. Publikoak izateko aukera ematen duten zerbitzuetan publikoak izan daitezen lortzeko planak garatuko dira. Plan horietan azpikontratututa dauden langileen lan baldintzak parekatzeko prozesuak jasoko dira, eta ematen dituzten zerbitzuen hobekuntzak. Hori guztia publiko izango diren protokoloaren bidez egingo da.

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.

5. Las bases de las convocatorias de la oferta pública de empleo se negociarán con la representación del personal.

6. El Ayuntamiento negociará anualmente la Oferta Pública de Empleo, creando una mesa al efecto, y cumpliendo los compromisos adquiridos con anterioridad.

CAPÍTULO XXIII. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 154. Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos.

1. La Institución se compromete a no subcontratar nuevas actividades estructurales y permanentes, diferenciándose de lo que pueden ser servicios auxiliares. Asimismo, la Institución se compromete a no contratar personal mediante ETTs.

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. No subcontratar nuevas actividades estructurales y permanentes.

2. Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respeto a las subcontratistas.

3. Velar por el cumplimiento de la normativa legal. Se supervisarán todas las subcontratas con el fin de vigilar que se cumpla la legislación.

4. Garantizar los derechos colectivos de las personas trabajadoras de las contratas 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. La Institución procederá 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. Se realizará un análisis comparativo de la gestión pública y privada, teniendo en cuenta la calidad del servicio y las condiciones laborales de las personas trabajadoras, con indicación del coste total de la subcontratación.

5. Se desarrollarán planes de publicación de los servicios públicos que den opción a dicha publicación. En esos planes se recogerán los procesos de equiparación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras subcontratadas y las mejoras de los servicios que ofrecen. Todo ello se llevará a cabo mediante un protocolo de publicación.

6. Zerbitzu publikoak aztertzeko lan batzorde bat osatuko da. Bertan aztertuko dira: zerbitzuaren kalitatea, lan baldintzak, euskalduntzea, aukera-berdintasun eta lan-osasunaren bermeak.

155. artikulua. *Enpresa adjudikazioduneko langileen subrogazioa.*

1. Zerbitzu beraren kontratu publikoetan jarraian gertatuko esleipenak daudenean, eta plantilen egonkortasuna bermatze aldera, enpresa adjudikaziodunek adjudikazio bakoitza gertatzen den momentuan dauden langileen subrogazioa bermatuko dute, gaiaren inguruan sektoreko hitzarmenek esaten dutena albo batera utzita. Horretarako tramitatzen diren espediente guztietako baldintza-pleguetan subrogazio-klausula jasoko da, et hori beteko dela ziurtatzeko, gardentasun eta fedea baldintzak ezarriko dira.

2. Dena dela, artikulua honen aurreikuspenak egoera hauek bakarrik aplikatuko dira:

a) Lan-kontratua daukan eta kontratua egiten duen erakundearentzat azken sei hilabeteen gutxienez lan egin duen langileari bakarrik eragingo dio subrogazioak; ordezkapenak ere sartuko dira, amaitu arte.

b) Subrogazioak ez die eragingo kontratua ligatzen duen enpresako jabeei, akziodunei, zuzendaritzako kideei, bitarteko karguei eta jabe, akziodun, zuzendaritzako kide eta bitarteko kargu horien bigarren mailako familiartekoak.

Adostasunik ez badago atal horren interpretazioan, Bitariko Batzordera igoko da.

156. artikulua. *Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena.*

Udalak txosten bat egingo du urtero, zerbitzuak emateko kontratatutako enpresen kalitatea, eraginkortasuna eta baldintzen agiri eskakizunak eta aginduak betetzen direla erakusteko. Txostenak honako datu hauek jasoko ditu zehazki:

1. Kontratatutako xedea eta zerbitzuan alta eta, hala bada, gokia, baja emateko datak.

2. Enpresak zerbitzua emateko kontraturiko langile kopurua.

3. Langileei aplikatzen zaien hitzarmena.

4. Lan-osasunari buruzko informazioa eta, bereziki, erakundeak kontratatutako enpresako lan-arriskuen maparen egoera.

5. Informazio hori eskuratzeko datu pertsonalak babesteko araudiak agindutakoa beteko da.

Beharrezko gardentasuna bermatzeko xedez, erakunde bakoitzeko langileen legezko ordezkariek eta langile-batzordeak espresuki eskatzen dutenean, aurreko paragrafoan aipatutako txostenaren kopia bat emango die erakundeak.

157. artikulua. *Gizarte-intereseko kontratuak, lankidetzahitzarmenak eta gizarte-bazterketako kontratuak.*

Gizarte intereseko edo interes orokorreko lanak egiteko erabiliko dira eta enplegu programen edo prestakuntza-enplegu programen esparruan iraupen jakineko eta gizarte-bazterketako lanak egiteko. Kontratu hauek, sailkapen talde bakoitzari dagokion gutxieneko lansariak izango dituzte, honen salbuespen bakarra kontratatutako langileak eta erakundearen zerrendako lanpostuaren batek eginkizun berberak izatea da. Kontatu horien iraupena ez da 8 hilabetetik gorakoa izango da eta kontratuak ez dira erabiliko Administrazioko egiturazko lanpostuak betetzeko.

6. Se creará una comisión de trabajo para el estudio de los servicios públicos, en el que se incluirá la calidad del servicio, las condiciones laborales, las garantías de euskaldunización, de igualdad de oportunidades y la salud laboral.

Artículo 155. *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 Paritaria.

Artículo 156. *Informe anual sobre contratación externa.*

Anualmente el Ayuntamiento elaborará un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones señaladas en este; 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/as trabajadores/as.

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/as trabajadores/as, Junta de Personal y Comité de Empresa, la institución facilitará una copia del informe referido en el párrafo anterior.

Artículo 157. *Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social.*

Se utilizarán para la realización de obras o servicios de interés general o social, así como para realizar contratos en el marco de programas de empleo o empleo-formación para trabajos de duración determinada de exclusión social. Dichos contratos tendrán las retribuciones mínimas correspondientes en cada grupo de clasificación, 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 de puestos de trabajo. La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses y no podrán ser utilizados para cubrir puestos estructurales de la Administración.

Gainerako lan-baldintzak Akordio orokorrean finkaturikoak izango dira, indarrean dagoen arautegiak lan kontratadunentzat gordeta duena eta erretiro aurreratuari dagozkion artikulua salbuespen delarik.

Lehenengo xedapen gehigarria. Lansaria berraztertzeo klausula.

Donostiako Udalak konpromisoa hartzen du udal langileen lansariak berraztertzeo baldintza ekonomikoak hobetzen diren unean, galdu den erosteko ahalmena berreskuratzeko xedearekin, langileen ordezkariekin adostutako erara.

Bigarren xedapen gehigarria. Konpromisoak.

1. Udalak konpromisoa hartzen du bigarren jarduerako arautegi berria egiteko, gaur egun indarrean dagoena bertan behera utziko duena.

2. Udalak konpromisoa hartzen du telelanaren arautegi egiteko.

Lehenengo azken xedapena. Indargabetze-klausula.

Aurreko akordioak, hitzarmenak eta tratua indargabetuta geratzen dira; era berean, hemen adostu direnaren kontrakoak, bateraezinak, mugatzaileak edo kontraesankorrak izan daitezkeen bestelako aginduak, akordio partzialak eta izaera kolektiboko edo indibidualeko besteko xedapenak indargabetuta geratzen dira.

Bigarren azken xedapena. Erregistroa eta argitaratzea.

Donostiako Udaleko langileen lan baldintzak arautzen dituen Akordio hau Herri Administrazioen zerbitzura dauden Langileen Ordezkari-tza Organoak, Lan Baldintzak Finkatzea eta Langileen Parte-hartzea arautzen dituen ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 36. artikulua xedatzen duenaren arabera erregistratuko, utziko eta argitaratuko da.

El resto de condiciones de trabajo, con excepción de lo reservado por la legislación vigente al personal laboral fijo así como los artículos referidos a la jubilación anticipada, serán las determinadas en el convenio con carácter general.

Disposición adicional primera. Clausula de revisión salarial.

El Ayuntamiento de San Sebastián se compromete a revisar los salarios del personal municipal en el momento en que las condiciones económicas mejoren, con el fin de recuperar la pérdida del poder adquisitivo, en la forma en que se acuerde con la representación del personal.

Disposición adicional segunda. Compromisos.

1. El Ayuntamiento se compromete a elaborar una normativa de segunda actividad que dejará sin efecto la existente en la actualidad.

2. El Ayuntamiento se compromete a elaborar la regulación del teletrabajo.

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. Registro y publicación.

Este Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de San Sebastián se registrará, depositará y publicará de conformidad con lo que dispone el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.