

**- DONOSTIAKO UDALEKO LANGILEEN LAN BALDINTZAK
ARAUTZEN DITUEN AKORDIO ARAUTZAILEA -**

**- ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
SAN SEBASTIÁN -**

**Tokiko Gobernu Batzarrak 2018/12/18an onartua
2025/11/04ean azken berrikuspenaren onarpena**

**Aprobado por la Junta de Gobierno Local el 18/12/2018
Aprobación de la última revisión el 04/11/2025**



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
- 5 bis.artikulua.- Adiskidetzegatikoa lanaldi malgua eta kontziliazioagatikoa ordu-poltsa
- 6.artikulua.- Telelana
- 7.artikulua.- Benetako lana
- 8.artikulua.- Txandakako lana
- 9.artikulua.- Lanegunen arteko atsedenaldua
- 10.artikulua.- Gaueko lana

II Kapitulua. ATSEDENALDIK ETA JAIEGUNAK.

- 11.artikulua.- Asteko atsedenaldua
- 12.artikulua.- Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanerako asteo atsedenaldua
- 13.artikulua.- Atsedenaldien eta jaiegunen eragina

III Kapitulua. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK.

- 14.artikulua.- Iraupena
- 15.artikulua.- Opor-konpentsaziorako salbuespenezko suposamendua
- 16.artikulua.- Opor-egunak hartzea

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 5 bis.- Jornada flexible por conciliación y bolsa de horas de conciliación
- Artículo 6.- Teletrabajo
- 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.- Disfrute de los días de vacación



17.artikulua.- Oporraldia

18.artikulua.- **(ezabatua)**

19.artikulua.- Oporraldi plangintza

20.artikulua.- Suposamendu bereziak

IV Kapitulua. BESTE LAN BALDINTZA BATZUK.

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, baimenetan eta eszedentzietan

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

29.artikulua.- Lizentziak gaixotasunagatik edo istripuagatik

30.artikulua.- **(Ezabatuta).**

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 ordezkaritza egin ahal izateko lizentzia

35.artikulua.- Haurdunaldi eta edoskitze lizentzia

36.artikulua.- Jaiotzagatik lizentzia ama biologikoarentzat eta ama biologikoa ez den beste gurasoentzat

Artículo 17.- Período de disfrute vacacional

Artículo 18.- **(Eliminado)**

Artículo 19.- Plan de vacaciones

Artículo 20.- Supuestos especiales

Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

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.- **(Eliminado).**

Artículo 31.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de 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 nacimiento para la madre biológica y para el otro progenitor diferente de la madre biológica.



| | |
|--|---|
| 37.artikulua.- Lizentzia, adopzioagatik edo harreran hartzeagatik | Artículo 37.- Licencia por adopción o acogimiento |
| 38.artikulua.- Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko lizentzia | Artículo 38.- Licencia por cuidado de menores, personas dependientes o disminuidos físicos o psíquicos |
| 38. bis artikulua.- Guraso baimena, semea, alaba edo urtebetetik gero familian hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte. | Artículo 38 bis.- Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menos cumpla ocho años. |
| 39.artikulua.- Lehen mailako ahaidetasuneko familiarteko baten oso gaixotasun larria | Artículo 39.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado |
| 40.artikulua.- Zentro Ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia, nahiz eta funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik izan ez | Artículo 40.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada |
| 41.artikulua.- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia | Artículo 41.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual |
| 42.artikulua.- Mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko lizentzia | Artículo 42.- Licencia por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico |
| 43.artikulua.- Norberaren arazoetarako lizentzia egunak | Artículo 43.- Días de licencia por asuntos particulares |
| 44.artikulua.- Udalean 25 urte betetzeagatik lizentzia | Artículo 44.- Licencia por 25 años de servicios en el Ayuntamiento |
| 45.artikulua.- Barne sustapenerako ikasketak edo probak egiteko baimena | Artículo 45.- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción interna |
| 46.artikulua.- Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak | Artículo 46.- Permiso no retribuido por asuntos propios |
| 47.artikulua.- Norberaren arazoetarako ordaindutako baimena | Artículo 47.- Permiso retribuido por asuntos propios |
| 48.artikulua.- Izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko baimena | Artículo 48.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, Colegial, asociativo o sindical |
| 49.artikulua.- Norberaren interesarengatik lansaioa murrizteko baimena | Artículo 49.- Permiso de reducción de jornada por interés particular |
| BIGARREN TITULUA. ORDAINSARIEN ERREGIMENA. | TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES. |
| V. Kapitulua. ERREGIMEN OROKORRA. | Capítulo V. RÉGIMEN GENERAL. |
| 50.artikulua.- Ordainsariak. Aplikazio-eremua | Artículo 50.- Retribuciones. Ámbito de aplicación |
| 51.artikulua.- Ordaintzeko agindua | Artículo 51.- Ordenación del pago |
| 52.artikulua.- Publizitatea | Artículo 52.- Publicidad |



53.artikulua.- Ordainsari kontzeptuak

54.artikulua.- Soldata

55.artikulua.- Antzinatasuna

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. 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.

Artículo 53.- Conceptos retributivos

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.



IX. Kapituluak. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA. **Capítulo IX. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS.**

73.artikulua.- Elkarkidetza.Pentsio-sistema osagarriak Artículo 73.- Elkarkidetza. Sistema de pensiones complementarias

74.artikulua.- Elkarkidetzaren kuotak Artículo 74.- Cuotas de Elkarkidetza

X. Kapituluak. BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK. **Capítulo X. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES.**

75.artikulua.- Ezabatua Artículo 75.- Eliminado

76.artikulua.- Ezabatua Artículo 76.- Eliminado

77.artikulua.- Ezabatua Artículo 77.- Eliminado

78.artikulua.- Nahitaezko erretiroa Artículo 78.- Jubilación forzosa

79.artikulua.- Bizi-eta ezintasun-asegurua Artículo 79.- Seguro de vida e incapacidad

80.artikulua.- Erantzukizun zibileko asegurua Artículo 80.- Seguro de responsabilidad civil

81.artikulua.- Kontsumo-maileguak Artículo 81.- Préstamos de consumo

82.artikulua.- Gizarte Ekintza Artículo 82.- Acción Social

83.artikulua.- Gidatzeko baimenak berritzearen kostearen ordainketa Artículo 83.- Abono del coste de renovación de permisos de con

84.artikulua.- Kirol txartela Artículo 84.- Kirol txartela

85.artikulua.- Lan istripuan gertatutako heriotza Artículo 85.- Fallecimiento en accidente de trabajo

LAUGARREN TITULUA, LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK HORNITZEA ETA BARNE PROMOZIOA SUSTATZEA. **TÍTULO CUARTO. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.**

XI. Kapituluak. LANGILEAK HAUTATZEA. **Capítulo XI. SELECCIÓN DE PERSONAL.**

86.artikulua.- Hautatze-sistemak Artículo 86.- Sistemas de selección

87.artikulua.- Ezintasunen bat duen pertsonen sarrera Artículo 87.- El acceso de personas con discapacidad

88.artikulua.- Lan poltsak Artículo 88.- Bolsas de trabajo

XII. Kapituluak. BARNE PROMOZIOAREN ETA KARRERA PROFESIONALAREN SUSTAPENA. **Capítulo XII. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL.**

89.artikulua.- Prestakuntza Artículo 89.- Formación

90. artikulua.- Hautaketa prozesuen programazio Artículo 90.- Programación de los procesos selectivos



91.artikulua.- Barne promozioa eta horretara sartzea

Artículo 91.- La promoción interna y su acceso

92.artikulua.- Promozio profesionalari bultzada

Artículo 92.- Impulso a la promoción profesional

XIII. Kapitulua. LANPOSTUEN HORNIDURA.

Capítulo XIII. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

93.artikulua.- Lanpostuen hornidurarako sistemak

Artículo 93.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo

94.artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuen deialdietarako gutxieneko edukiak.

Artículo 94.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación

95.artikulua.- Lehiaketa edo designazio libre bidez hornitutako lanpostuak argitaratzea

Artículo 95.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por Concurso o libre designación

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

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

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

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.

XIV. Kapitulua. LAN-SEGURTASUN ETA- OSASUNA.

Capítulo XIV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

97.artikulua.- Lan-segurtasuna eta osasuna

Artículo 97.- Seguridad y Salud Laboral

98.artikulua.- Lan-arriskuen Prebentziorako Plana

Artículo 98.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

99.artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea

Artículo 99.- Comité de Seguridad y Salud

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

Artículo 100.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

101.artikulua.- Prebentzio Ordezkariek

Artículo 101.- Delegados/as de Prevención

102.artikulua.- Prebentzio Ordezkarien eskumenak eta ahalmenak

Artículo 102.- Competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención

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

Artículo 103.- Equipos de trabajo y medios de prevención. Prendas de trabajo

104.artikulua.- Osasunaren zaintza

Artículo 104.- Vigilancia de la salud

105.artikulua.- Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen zehaztapena

Artículo 105.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas

106.artikulua.- Jarduera nekagarriak

Artículo 106.- Actividades penosas

107.artikulua.- Jarduera toxikoak

Artículo 107.- Actividades tóxicas



| | |
|---|--|
| 108. artikulua.- Jarduera arriskutsuak | Artículo 108.- Actividades peligrosas |
| 109.artikulua.- Segurtasun neurriak ezartzea | Artículo 109.- Implantación de medidas de seguridad |
| 110.artikulua.- Ezadostasunen ebazpena | Artículo 110.- Resolución de desacuerdos |
| 111.artikulua.- Katalogazioen berrikuspena | Artículo 111.- Revisión de la catalogaciones |
| 112.artikulua.- Amatasuna babestea | Artículo 112.- Protección de la maternidad |
| 113.artikulua.- Osasun-arrazoiengatik mugikortasuna. Bigarren jarduera eta adinaren arabera egokitutako zerbitzu aktiboa Udaltzaingoa. | Artículo 113.- Movilidad por motivos de salud. Segunda actividad y servicio activo modulado por la edad en la Guardia Municipal. |
| XV. Kapitulu. AUKERA BERDINTASUNA. LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRATO BABES NEURRIAK. | Capítulo XV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO. |
| 1. atala: AUKERA BERDINTASUNA. | Sección 1ª: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. |
| 114.artikulua.- Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk | Artículo 114.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad |
| 2. atala: LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK. | Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSOS LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO. |
| 115.artikulua.- Jazarpen kasutan jarraitu behar den protokoloa | Artículo 115.- Protocolo de actuación en los casos de acoso |
| 116.artikulua.- Genero indarkeriatik babesteko neurriak eta eskubideak | Artículo 116.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género |
| 117.artikulua.- Langile publikoengan eragindako genero indarkeria egoerak egiaztatzea | Artículo 117.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre los/las empleados/as municipales |
| SEIGARREN TITULUA. SINDIKATUKO KIDE IZATEKO ESKUBIDEA INDARREAN JARTZEKO ERREGIMENA, SINDIKATU-EKINTZA, ORDEZKARITZA, PARTE-HARTZEA, BATZARRA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA. | TÍTULO SEXTO. DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. |
| XVI. Kapitulu. ASKATASUN SINDIKALA | Capítulo XVI. DE LA LIBERTAD SINDICAL |
| 118.artikulua.- Sindikatuko kide izateko eskubidea | Artículo 118.- Derecho a la libre sindicación |
| 119.artikulua.- Babes sindikala | Artículo 119.- Protección sindical |
| 120.artikulua.- Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtzia | Artículo 120.- Cautelas a la protección sindical |
| XVII. Kapitulu. EKINTZA SINDIKALERA KO ESKUBIDEA: HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA SUBJEKTUA. | Capítulo XVII. DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO. |
| Lehenengo atala. EKINTZA SINDIKALAREN | Sección primera. CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE |



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 aldaketa

128.artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak

129.artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak

Bosgarren atala. ORDEZKARI SINDIKALAK.

130.artikulua.- Ordezkarik sindikalak izendatzea

131.artikulua.- Ordezkarik sindikalen funtzioak eta eskubideak

132.artikulua.- Ordu sindikalak pilatzeagatik liberazioa

XVIII. Kapitulu. 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

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



135.artikula.- Gaitasuna

Artículo 135.- Capacidad

136.artikula.- Eskuduntzak

Artículo 136.- Competencias

XIX. Kapitulua. PARTE-HARTZE ESKUBIDEA.

Capítulo XIX. DERECHO DE PARTICIPACIÓN.

137.artikula.- Parte-hartze eskubidea

Artículo 137.- Derecho de participación

138.artikula.- Elkarritzeta

Artículo 138.- Interlocución

139.artikula.- Ordezkaritza

Artículo 139.- Representación

140.artikula.- Batzarrak

Artículo 140.- Reunión

141.artikula.- Gai-zerrenda

Artículo 141.- Orden del día

XX. Kapitulua. BATZARTZEKO ESKUBIDEA.

Capítulo XX. DERECHO DE REUNIÓN.

142.artikula.- Lanorduetan batzartzeko eskubidea

Artículo 142.- Derecho de reunión en tiempo trabajado

143.artikula.- Batzarraren deialdiaren legitimitatea

Artículo 143.- Legitimidad convocatoria de reunión

144.artikula.- Lanaldiaren barruan egindako batzarrak

Artículo 144.- Reuniones dentro de la jornada laboral

145.artikula.- Lanalditik kanpoko batzarrak

Artículo 145.- Reuniones fuera de la jornada laboral

XXI. Kapitulua. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA.

Capítulo XXI. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

146.artikula.- Lan baldintzak zehazterakoan parte-hartzea

Artículo 146.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo

147.artikula.- Akordioak

Artículo 147.- Acuerdos

ZAZPIGARREN TITULUA. ERAKUNDEKO FUNTZIONARIOEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK PRAKTIKAN JARTZEA.

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

148.artikula.- Gai orokorrak

Artículo 148.- Cuestiones generales

149.artikula.- Euskararen Erabilera Plangintza

Artículo 149.- Plan de uso del Euskera

150.artikula.- Euskarazko ikastaroak

Artículo 150.- Cursos de Euskera

151.artikula.- Arau Osagarria

Artículo 151.- Norma supletoria

ZORTZIGARREN TITULUA. LAN EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA.

TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO.

XXII. Kapitulua. LAN EGONKORTASUNA.

Capítulo XXII. ESTABILIDAD LABORAL.

152.artikula.- Behin-behinekotasunerako muga

Artículo 152.- Limitación de la interinidad



153.artikulua.- Lan eskaintza publikoa

Artículo 153.- Oferta de empleo público

**XXIII. Kapitulua. ZERBITZU
MANTENTZEA ETA HOBETZEA.**

**PUBLIKOAKCapítulo XXIII. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS
SERVICIOS PÚBLICOS.**

154.artikulua.- Zerbitzu Publikoak mantentzea eta hobotzea

Artículo 154.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos

155.artikulua.- Enpresa adjudikazioduneko langileeen subrogazioa

Artículo 155.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias

156.artikulua.- Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena

Artículo 156.- Informe anual sobre contratación externa

157. artikulua.- Gizarte-intereseko kontratuak, lankidetza-hitzaarmenaketa gizarte-bazterketako kontratuak

Artículo 157.- Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social

XXIV. Kapitulua. DESCKONEXIO DIGITALA

Capítulo XXIV DESCONEXIÓN DIGITAL

158.Artikulua.-Deskonexio digitala.

Artículo 158.- Desconexión digital

**LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA. LANSARIA
BERRAZTERTZEKO KLAUSULA**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. CLAÚSULA DE
REVISIÓN SALARIAL**

**BIGARRENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.
KONPROMISOAK**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.
COMPROMISOS**

**LEHENENGO AZKEN XEDAPENA. INDARGABETZE-
KLAUSULA**

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLAÚSULA
DEROGATORIA**

**BIGARREN AZKEN XEDAPENA. ERREGISTROA ETADISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. REGISTRO Y
ARGITARATZEA PUBLICACIÓN**



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 ordeztalea 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

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIAN

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.



indarrean jarraituko du.

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 Negoziatio Mahaia irekitzen denean.

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

3. Jarraipenerako Bitariko Batzorde Iraunkorrari kontsulta egin ondoren, Akordioan ezarritako baldintza guztiak, euren zentzu eta garrantziari dagozkion zalantza, anbigutasun 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 lan egutegien bitartez ezartzen dena izango da.

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

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 será la que se concrete a través de los



calendarios laborales.

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

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.

5 bis artikulua.- Adiskidetzeagatiko lanaldi malgua eta kontziliazioagatiko ordu-poltsa.

Artículo 5 bis.- Jornada flexible por conciliación y bolsa de horas por conciliación.

1. 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 hilean berreskuratu 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 ahaidetasuneko familiartekoa edo urruneko mailakoa elkarrekin bizi bada zaintzeko, mugitzeko zailtasuna edo etengabeko gaixotasun larria duenean, sendagilearen ziurtagiriarekin.

1. 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 mensual. 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 2º 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.

2. Kontziliatzeko ordu-poltsa: udal langileek, urte natural bakoitzean, norberaren aukerako ordu-poltsa bat eduki ahal izango dute, gehienez 40 ordukoa, berreskuragarria, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko, honako kasu hauetan:

2. Bolsa de horas para conciliar: El personal municipal podrá contar, cada año natural, con una bolsa de horas de libre disposición de hasta 40 horas en total, con carácter recuperable, para favorecer la conciliación de su vida familiar y laboral, en los siguientes casos:

- Seme, alaba edo legezko zaintza behar duen pertsona bat, hamasei urtetik beherakoa edo ezindua, gaixorik badago edo istripua izan badu eta, ondorioz, ezin badu ikastetxera joan eta medikuaren aginduz hala agintzen bazaio, udal-langileek 40 ordu hartu ahal izango dituzte gehienez urte natural bakoitzeko, bai orduka, bai lanaldi osotan.

- En el caso de enfermedad o accidente de un hijo, hija o persona sujeta a guarda legal, menor de dieciséis años o discapacitado, que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, el personal municipal podrá hacer uso de hasta 40 horas por año natural, tanto por horas como en jornadas completas.

- Eskubide bera izango dute lehen mailako odol-

- Tendrán el mismo derecho quienes hayan de encargarse del cuidado directo de un familiar, de



ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senide bat (bizikidea edo tutoretza duena), ezkontidea edo izatezko bikotekidea zuzenean zaindu behar dutenek, gaixotasunagatik edo istripuagatik, medikuaren txosten baten bidez gaixoa edo istripua izan duen pertsona zaintzeko zainketa zuzenak behar direla erabakitzen bada.

- Udal-langileek lanaldia malgutu ahal izango dute, Haur Hezkuntzako zikloetan eskolatutako legezko zaintzapean dauden seme-alaben eskola-jardueren hasiera mailakatura egokitzeko. Erabilitako orduak berreskuratu egin beharko dira.

Urte naturalean dagokion zerbitzuburuarekin itunduta berreskuratuko dira orduak.

Ordu horiek aldeztu aurretik jakinarazi beharko zaizkie Burutzei, eta haien oniritzia beharko dute. Ordu horiek emateko, zerbitzuaren beharrak hartuko dira kontuan.

6. artikulua.- Telelana

1. Tokiko Gobernu Batzarrak 2022-04-12an Donostiako Udaleko langileei telelana baimentzeko irizpideak onartu ziren.

2. Urtero deialdi bat egingo da Udalean modu mistoan lan egin ahal izateko, aipatutako irizpideekin bat etorritik.

3. Deialdi bakoitzean parte hartu ahal izango du Donostiako Udaleko langile orok -funtzionarioak nahiz lan-kontratadunak eta karrerakoak, bitartekoak nahiz aldi baterako lan kontratadunak-, baldin eta Donostiako Udaleko langileei telelana baimentzeko irizpideetan adierazitako baldintzak betetzen baditu. Telelana egiten duten langileek aurrez aurre lan egiten duten langileen eskubide eta betebeharrak berberak izango dituzte. Telelanak ez du inolako aldaketarik ekarriko lan-baldintzei eta karrera profesionalari dagokionez, horrelaxe adierazten du uztailaren 9ko, 10/2021 legeak, urrutiko lanari buruzkoak.

primer grado de consanguinidad o afinidad (conviviente o de quien se tenga la tutela), cónyuge o pareja de hecho, por razón de enfermedad o accidente cuando mediante informe médico se determine la necesidad de cuidados directos para atender a la persona enferma o accidentada.

- El personal municipal podrá flexibilizar su jornada de trabajo, para acomodarla al inicio escalonado de las actividades lectivas de los/as hijos/as sujetos/as a guarda legal, escolarizados en los ciclos de Educación Infantil. Las horas utilizadas deberán ser recuperadas.

La recuperación de las horas se realizará de manera pactada con la Jefatura del Servicio correspondiente en el año natural.

El disfrute de estas horas deberá ponerse en conocimiento de las Jefaturas con antelación y deberán contar con el visto bueno de las mismas y para su concesión se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 6.- Teletrabajo

1. La Junta de Gobierno Local en sesión de fecha 12-04-2022 ha aprobado los criterios para la autorización del teletrabajo para el personal del Ayuntamiento de San Sebastián.

2. Se realizará una convocatoria anual para poder acceder a trabajar de manera mixta en este Ayuntamiento, de conformidad con los citados criterios.

3. Podrá participar en cada convocatoria todo el personal del Ayuntamiento de San Sebastián, ya sea funcionario o laboral, tanto de carrera como interino o laboral temporal, que reúna las condiciones y los requisitos que se señalan en los criterios para la autorización del teletrabajo para el personal del Ayuntamiento de San Sebastián. Las personas trabajadoras que realicen teletrabajo tendrán los mismos derechos y deberes que cuando trabajan de manera presencial. El teletrabajo no supondrá variación alguna en lo relativo a las condiciones de trabajo y carrera profesional, tal como establece la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo



a distancia.

7. artikulua.- Benetako lana

1. Arropak, materialak eta bestelako lanabesak batzeko, ordenatzeko edo gordetzeko tarteak 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 akordiorik lortu ezean.

2. Txandakako lanak ordaintzeko aintzat hartuko da Lansari Araubidearen II. Titulua.

9. artikulua.- Lanegunen arteko atsedena.

Lanaren antolaketa edozein dela ere, lanegun baten amaieraren eta hurrengo lanegunaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko tarteak 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.

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



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

II Kapituluak. ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK

11. artikulua.- Asteko atsedenaldia

Jarduneko zerbitzu osoko administrazio egoeran dagoen udal langileak etenik gabeko egun eta erdiko asteko atsedenaldia 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, Erakundean eskumena daukan organoak beste lan atsedenaldi erregimen bat prestatu beharko du, eta jarraian datorren artikuluan jasotzen dena kontuan izan beharko du eta ordezkariak sindikaleko organoekin akordioa beharko da.

12. artikulua.- Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanerako asteko atsedenaldia

1. Igandeetan edo jaiegunetan lan egin behar duen udal langileari dagokion atsedenaldia 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 tarteak.

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 dagokiona jasotzeko aukera izango

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



du, beti ere lanpostuak berariazko osagarria ezarrita ez badu, zeinetan aipatutako egoera horiek kontuan hartu diren.

13. artikulua.- Atsedenaldien eta jaiegunen eragina

Atsedenaldiei eta jaiegunei erreferentzia egiten dieten Kapitulu honetako aurreko artikuluek ez dute, inolaz ere, eragingo jarduneko zerbitzu osoan ezta funtzionarioen lansarien erregimenean.

III. Kapitulua. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK

14 artikulua.- Iraupena

1. Jarduneko zerbitzu osoko administrazio-egoeran dauden Udal langileek lan urte bakoitzeko 22 opor egun ordainduak izango dituzte, astelehenetik ostiralera zenbatuta. Lan egindako denbora urte osoa baino gutxiago izanez gero, portzentajea dagozkion ordaindutako opor egunak hartzeko eskubidea izango dute.

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.

3. Emandako zerbitzuengatik egunak. Administrazio honetan urtebetez zerbitzua eman duten langileek bi egun hartzeko eskubidea izango dute; 21 urtez edo gehiagoz eman dutenek, hiru egun; 30 urtez edo gehiagoz eman dutenek, lau egun.

15. artikulua.- Opor-konpentsaziorako salbuesenezko suposamendua

1. Oporraldia ezin izango da diruz konpentsatu, ez osorik eta ez zati batean. Bakarrik diruz konpentsatuko da urtean zehar udal langilearen enplegu harremana bukatzen denean hauetako

esporádicas (festividad), salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

Artículo 13.- Incidencia de descansos y fiestas.

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

Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO

Artículo 14.- Duración.

1. El personal municipal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de 22 días de vacaciones retribuidas, contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.

2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

3. Días por servicios prestados. El personal que lleve acumulado un año de servicios en esta administración, tendrá derecho a dos días, el que lleve 21 años o más, tendrá 3 días; el que lleve 30 años o más, 4 días. Tendrán la consideración de vacaciones a todos los efectos.

Artículo 15.- Supuesto excepcional de compensación vacacional.

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del personal



kasuren batean: ezintasun iraunkorragatik, erretiroaren ondorioz, edo heriotzagatik, funtzionario izaera galtzeagatik, edo eszedentzian (gerora sortutako arrazoiengatik) langilea deklaratzegatik, edo eginkizun-etenaldian egoteagatik, oporraldia osorik hartu edo osatu ez badu. Halaber, konpentsazioa izango da, justifikatutako zerbitzu arrazoiak direla-eta, opor guztiak lan harremana bukatu baino lehen hartu ezin izan direnean.

2. Aurreko artikuluan aipatutako salbuespeneko suposamenduetan, funtzionarioak hartu gabe dituen opor egunen araberako dirua jasotzeko eskubidea izango du. Kopuru hori urtean zehar lan egindako hilabete eta egun kopuruaren araberakoa izango da, eta hamabirenetan kalkulatu da; zati bakoitza hilabete oso bezala hartuko da.

3. Funtzionarioak edo langileak daukan enplegu-harremana bukatzearen arrazoiak haren heriotza bada, bigarren artikuluan jasotzen den konpentsazioa bere eskubidedunek jasoko dute.

16. artikulua.- Opor-egunak hartzea.

Oporrak hartzeko, Zuzendaritza bakoitzak opor-plan bat egingo du, zerbitzua une oro estalita gera dadin.

17. artikulua.- Oporraldia

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

2. Era berean, Gabonak modu berezian zainduko dira; familia arrazoiengatik opor-egunak hartzeko aukera izango da, zerbitzuaren gutxieneko beharrek horretarako aukera eskaintzen badute.

municipal, como consecuencia de la jubilación por incapacidad permanente, o pérdida la condición de funcionario por causa de muerte, o sea declarada la persona trabajadora en situación de excedencia (por causa sobrevenida), o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional. Asimismo, corresponderá dicha compensación cuando por razones de servicio justificadas, no se haya podido disfrutar la totalidad de las vacaciones con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal municipal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses y días trabajados en lo que lleva de año calculándose éste por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.

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

Artículo 16.- Disfrute de los días de vacación

Para el disfrute de las vacaciones, cada Dirección elaborará un plan de vacaciones, de tal manera que la prestación del servicio quede cubierta en todo momento.

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 manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.

2. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del



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

4. Zerbitzuaren beharrengatik langile batek bere oporraldiaren 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 gozamena

19. artikulua.- Oporraldi plangintza

Dena dela, Erakundeko oporraldi egutegia edo plangintza sindikatuen ordezkartza 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.

servicio.

3. Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, oídos los representantes de los trabajadores.

4. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un/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.

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 corresponda, 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



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 aurrerapenaz 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 diziiplina zigorak; 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.

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 corresponda.

3. En caso de que la Institución por necesidades del servicio, modifícase 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 corresponda.

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 dizkioten 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 aurrez baimenduak baino gehiago, eta nola konpentsatu behar diren (ordainduz edo denborarekin konpentsatuz). Eskaera hau Zuzendariak sinatu beharko du, zinegotziaren oniritziarekin.

6. Lan-saiotik kanpo egindako orduak atsedean denborarekin konpentsatuko dira, zerbitzuen beharreetatik ezin denean izan ezik.

Ohiko lan-saiotzat joko da bulegoen egutegietan, neguan 07:30etik 18:00etara eta udaran 07:30etik 16:00etara.

Onartutako beste egutegietan, ohiko lan-saiotzat joko da egutegietan onartutakoa.

Presentzia-kontrolean hasiera markatu beharko da "lan bereziak" gorabeherarekin, eta arduradunak baliozkotu beharko du. Kontzeptu honetan gutxienez ordu bat kontatuko da.

7. Denborarekin konpentsatzeko,

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 VºBº 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 VºBº 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 los calendarios de oficinas la comprendida entre las 7:30 horas y las 18:00 horas, en jornada de invierno, y en la de verano la comprendida entre las 07:30 y las 16:00 horas (o las 17:00 según calendario).

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

Deberá marcarse el inicio en el control de presencia con la incidencia "trabajos extraordinarios" y deberá ser validado por su responsable. El tiempo mínimo que se computará en este concepto será una hora.



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 lansaioz jotzen den epean, laneko buruek espresuki hala eskatuta egindako lan orduak, ohiko orduaren balioarekin konpentsatuko da. Konpentsazioa eskatzen denean, ordutegi kontrolean hileko saldoa aztertuko da, eta saldo hori positiboa baldin bada, zerbitzu berezia egin zen eguneko orduak konpentsatuko dira, baita "lansaioz 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 aukeratutako datan, betiere zerbitzuaren beharrak errespetatuz.

8. Zerbitzuaren beharreatatik orduen 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 lansaioa badauka, eta lansaio murriztagoa badauka, ordu kopuru horren zati proportzionala.

10. Lanera joan gabe hiriz kanpo egiten diren lan bilerak, jardunaldiak, ikastaroak, hitzaldiak eta abar ez dira joko ohiko lan-saioetik kanpoko ordutzat. Kasu hauetan ohiko lan-saioz jotzeko orduak, lan bilerak izan ezin, gehieneko lan-

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. No generará derecho al abono o compensación de horas realizadas fuera de la jornada habitual, el acudir a reuniones de trabajo, jornadas, cursillos, conferencias que



saiotzat joko baitira.

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

22. artikulua.- Lizentziak

Udal langileek lizentziak eskuratzeko aukera izango dute jarraian azaltzen diren egoeratan, aldezturik 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, harreran 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.

tengan lugar fuera de la ciudad y supongan no acudir al puesto de trabajo. En estos casos se computará como jornada de trabajo habitual, excepto las reuniones de trabajo, que se computarán como jornada máxima.

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 justificación, 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 ó personal.
- h) Por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal.
- i) Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.



l) Mediku-konsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joan ahal izateko.

m) Norberaren gauzetarako.

n) Udalean 25 urtetan zerbitzua emateagatik.

o) Amatasunarengatik erditze kasutan.

p) Lehen mailako familiartearen gaixotasun oso larriarengatik.

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.

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, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldietara joateko.

e) Norberaren interesarengatik lansaioa murrizteko.

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 científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

e) Permiso de reducción de jornada por interés particular.

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.

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 parejas de hecho o equivalente.

25. artikulua.- Baimenak eta Lizentziak eskatzea eta ematea

1. Behar bezala arrazoitutako salbuespenezko kasuak kenduta, lizentzia eta

Artículo 25.- Petición y concesión de Permisos y Licencias.

1. Salvo casos excepcionales debidamente



baimen guztiak eskuratzeko egindako eskaera guztiak idatziz egin beharko dira, eskumena daukan organoari ebazpena eman ahal izateko behar duen denbora emanez; 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 idatzia bidaltzea nahikoa izango da.

3. Behar bezala arrazoitutako lizentziak hartu ahal izatea langile publikoek duten oinarritzko 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 fisikoak zein psikikoak zaindu ahal izateko lanaldi murrizpena bateragarritasuna

justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Presidente de la Institución, con una antelación de 48 horas.

3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados públicos, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la Institución.

4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicable o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de estos permisos estará subordinada a las necesidades del servicio y en todo caso deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para la Institución las tareas del personal 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



kenduta, Kapitulu honetan jasotzen diren baimen edo lizentzia bi ezin izango dira aldi berean hartu, eta beranduago hartzen denak aurretik gozatzen ari dena baliogabetzen du.

27. artikulua.- Lanpostura itzultzea lizentzian, baimenetan 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 salbuespenezko 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 baiezkota 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 astean behin "aldi baterako ezintasuna baieztatzeko komunikatu ofiziala" entregatu behar izango da. Egiaztagiri hauek helbide elektronikoz bidali ahal izango dira.

3. Alta jaso eta hurrengo astegunean

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 concurren 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". Estos justificantes podrán remitirse por correo electrónico.



aurkeztu beharko da; hurrengo eguna laneguna izan ezean, lehenengo astegunean.

4. Lizentzia gabe edo gerora aurkeztu beharreko arrazoi gabe egindako lan hutsegiteen orduak berreskuratu egin beharko dira edo, bestela, lansaritik ordu horiei dagokien zati proportzionala 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 espedientea bideratzen den bitartean ere lizentzia izateko eskubidea dauka. Erakundeak, bere aldetik, bermerako bitarteko legal guztiak erabiltzeko aukera izango du aldez aurretik, aurreratu duen diru guztia itzul diezaioten.

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

c) Mediku-baja gaixotasun arruntagatik denean, langile publikoek beren ordainsarien 100% osatzeko diru-konpentsazioa 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-konpentsazioa gauzatzeko, funtzionarioak honako baldintza hauek bete beharko ditu:

3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición, si éste fuera laborable; si no lo fuera, durante el primer día hábil.

4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, 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



1) Udal langileak berak edo delegatzen duen pertsonak, indarrean 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 jardura bat — ordaindua zein ez egin, horregatik dagokion 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-konpentsazio osagarria, eta funtzionarioa Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorra zehaztutako ordainsariak jasoko ditu.

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



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

-Langileak borondatez lanerako ezintasun espedientea irekitzea eskatzen duenean.

- Udalak alta medikoaren aurka egiten duenean.

- 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 guztia kenduko zaio dagokion likidazioaren bidez.

- Salbuespenezko erabateko izaeraz, Enpresa Medikuen aurretiazko txostenarekin.

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

2. Bajaren arrazoia 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

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.

- 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



haborokina hamabitan zatituko da.

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

30. artikulua.- Ezabatu da (36. artikuluan arautzen da)

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

1. Hamar egun balioduneko lizentzia emango da ezkontidea eta seme-alabak hiltzen badira; odolkidetasunezko edo ezkontzazko lehen mailara arteko senideren bat hiltzen bada, baimena hiru egun baliodunekoa izango da heriotza herri berean gertatzen bada, eta bost egun baliodunekoa beste udalerri batean gertatzen bada. Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideren bat hiltzen bada, baimena hiru egun baliodunekoa izango da heriotza herri berean gertatzen bada, eta lau egun baliodunekoa beste udalerri batean gertatzen bada. Hirugarren mailako ahaideen, bizikideen edo tutoretza dutenen kasuan, egun baliodun bateko lizentzia emango da.

Beste udalerritzat hartuko da gertakaria enplegatu publikoaren ohiko bizilekua edo lantokiaren udalerria ez den hirugarren herri bat.

2. Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko ahaideen, edo aurreko pertsonen bestelako edozeinen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta pertsona

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.- Eliminado (Se regula en el artículo 36)

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

1. Se concederá una licencia de diez días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos/as; en el caso de fallecimiento de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de tratarse de familiares de tercer grado, convivientes o de quienes se tenga la tutela, se concederá una licencia de un día hábil.

Se entenderá por distinta localidad una tercera localidad en la que el hecho se produzca y no sea ni la residencia habitual ni la localidad de trabajo de la persona empleada pública.

2. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de



hori benetan zaindu behar bada, bost egun baliodun. Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senide baten istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik, baimena lau egun baliodunekoa izango da.

3. 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.

4. Aurreko ondorioetarako, istripuak eta gaixotasunak larritzat emango dira ziurtagiri mediko batek ziurtatzen duenean. Ospitaleratze-egunen eta/edo txosten mediko bidez justifikatutako egunen arabera baliatu ahal izango da baimena. Betiere, ziurtagiri edo txosten medikoa dagoenean, ziurtatuz familiartekoak (artikulu honetan ezarritako ahaidetasun gradutan) zaintza beharra duela, dagokion lizentziari dagozkion egun guztiak disfrutatu ahal izango dira, ospitalatzerik egon ez bada ere. Nolanahi ere, txosten medikoan adieraziko da txostena eskatzen duen pertsonaren identifikazioa.

5. Lizentziako egunak (gaixotasun larria edo ospitaleratzearengatik) ondoz ondokoak 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.

6. Heriotzagatiko lizentzietan lizentziaren hasiera heriotza gertatu den egunean izango da, betiere heriotza lan-saioan gertatzen bada; heriotza lan-saioa bukatutakoan gertatzen bada lizentziaren hasiera hurrengo egunean izango da.

cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

3. 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.

4. A los efectos anteriores, los accidentes y las enfermedades se considerarán graves cuando así lo determine un certificado médico. Se podrá hacer uso del permiso en función de los días de hospitalización y/o por los días justificados por informe médico de la necesidad de cuidados en el 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. En todo caso, en el informe médico deberá constar la identificación de la persona que solicita el informe.

5. Los días de licencia (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.

6. 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



7. Udal langilea bere seme/alaba, ezkontide edo izatezko bikote eta guraso baten gaixotasun batengatik larritasun 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 izateko bikoteen erregistro publikoan izena emateagatik funtzionarioak hogeiei egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, eta ospatu aurreko edo ondorengo egunetan hartu ahal izango da, ospakizun eguna barne; lizentzia opporraldiarekin 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 ABEren ondoren hartu ahal izango da.

4. Ezkontzen direnak funtzionarioaren gurasoak, aitagarreba-amagarreba, 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.

la licencia será al día siguiente.

7. 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 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



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 bizitza bateratzeko zerikusia duten betebarrentzat behar den denbora.

d) Gizarte-zerbitzuetako zentroetan gestioak egitera joateko behar den denbora.

e) Izatezko bikotearen izapideak egiteko Erregistro Zibileko hitzorduetara joateko.

f) Zentro ofizialetan hizkuntza-azterketak egiteko behar den denbora.

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

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, notaria.

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.

d) Por el tiempo indispensable para acudir a realizar gestiones en centros de servicios sociales.

e) Para acudir a las citas en el Registro Civil para hacer los trámites de pareja de hecho.

f) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes de idiomas en centros oficiales.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo



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 deiari erantzuteko, gehienez ere zitazioa baino 8 ordu lehenago.

34. artikulua.- Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikala edo pertsonalaren ordezkaritza egin ahal izateko lizentzia

Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikala edo pertsonala 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 egin behar izatea aldeaz aurretik arrazoitu beharko du.

2. Haurdun dauden langileak, eguneko 2 orduko lanaldiaren murrizketa ordaindua eskatu ahal izango dute, erditzeko aurreikusitako dataren bi hilabete aurretik; langileak ordutegia zerbitzuarekin adostu beharko du.

3. Hamabi hilabete baino gutxiago dituen seme edo alaba bat edoskitzeko, eskubidea izango dute lanetik ordubetez ateratzeko. Denbora hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimen hori proportzionalki handituko da kasuak anizkoitzak badira, bai erditzea, bai adopzioa, bai adoptatzeko nahiz harreraren hartzeko zaintza. Eskubide horren ordeza, lanaldi arrunta ordu erdiz murriztu ahal izango da lanaldiaren hasieran eta

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

3. Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la



bukaeran, edo ordu bat lanaldiaren hasieran edo bukaeran, helburu berarekin.

jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

4. Edoskitze baimena langileen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaileari eman.

4. El permiso de lactancia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

5. Edoskitze denboraren orde, baimen ordaindua eskatu ahal izango da, lanaldi osoetan dagokion denbora metatuta. Modalitate hau bakarrik hartu ahal izango da jaiotzatik, adopzioatik, zaintzatik edo harreratik ematen den baimena nahiz ama biologikoa ez den gurasoari ematen zaion baimena amaitzen denean. Beste aukera bat da eguneko orduaz gozatuz hastea, eta egun jakin batetik aurrera, hartzeko geratzen diren ordu guztiak metatzea. Metatu daitekeen gutxieneko ordu kopurua hilabete bati dagokiona da.

5. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente a la madre biológica respectivo. También se podrá comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

Metaketa kalkulatzeko, 36. eta 37. artikuluetan araututako baimenaren 18 asteak amaitu aurretik benetan lan egindako egun guztiak hartuko dira kontuan, bai eta baimen hori amaitzen denetik, haurrak 12 hilabete bete arte geratzen diren egunak ere.

Para el cálculo de la acumulación se tendrán en cuenta todos los días de trabajo efectivo que se realicen con anterioridad a la finalización de las 18 semanas del permiso regulado en los artículos 36 y 37, así como los días que resten desde la finalización del citado permiso hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses.

6. Edoskitze ordu metatuen zenbaketak barneratuko du dagokion denbora osoa, ez da kenketarik egingo oporregatik, eta aurreko urteko hartu gabeko opor egunak ere kontuan hartuko dira, gehienez 22 egun izango dira opor-kontzeptuagatik. Ez dira kontuan edukiko ondorengo eszedentzia, baimen edo lizentzia eskaerak.

6. El cómputo acumulado de las horas de lactancia, incluirá el periodo completo a que se refiera, sin efectuar descuentos correspondientes a periodos vacacionales y con independencia de posibles solicitudes posteriores de licencias, permisos o excedencias.

7. Seme-alaba aldeaz aurretik jaio bada edo erditzearen ondoren ospitalean egon behar badu, funtzionarioak eskubidea izango du bi orduz husteko, lansaria osorik kobratuta. Era berean, bere lanaldia erdira murriztu ahal izango du, eta ordu horien zati proportzionala ordainsaritik kenduko diote.

7. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación 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 derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de media jornada, con la disminución proporcional de sus retribuciones.



8. Lizentzia honen ordutegia eta epea zehaztea langile publikoari dagokio bere ohiko lanaldiaren barruan; langile publikoak bere ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundeari.

36. artikulua.- Jaiotzagatiko lizentzia ama biologikoarentzat eta ama biologikoa ez den beste gurasoarentzat.

1. Baimenaren iraupena hogeita bat astekoa izango da. Horietatik lehenengo sei asteak nahitaez eta etenik gabe hartuko dira haurra jaio eta hurrengo egunetik aurrera. Guraso bakarra izanez gero, baimena hogeita hamalau astekoa izango da. Baimen hori egutegiko beste 24 egunez luzatuko da adoptatutako edo harreran hartutako adingabeak desgaitasunen bat badu eta bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan, eta egutegiko beste 10 egunez hirugarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko.

2. Baimena honela banatu ahal izango da:

- Lehenengo sei asteak etenik gabe hartuko dira, haurra jaio eta hurrengo egunetik aurrera.

- Hurrengo hamaika asteak, hogeita bi guraso bakarren kasuan, etenak eginda har ditzake langileak, hala nahi izanez gero, nahitaezko atsedena bukatzen denetik edo beste gurasoak baimena (18 aste) bukatzen duenetik aurrera, semeak edo alabak 12 hilabete bete arte.

Kasu horretan, gutxienez 15 egun baliodun lehenago jakinarazi beharko da baimena hartzeko aldi bakoitza.

- Hurrengo bi asteak etenik gabe eta borondatezko azken astearen amaieraren ondoren berehala gozatu beharko dira.

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

Artículo 36.- Licencia por nacimiento para la madre biológica y para el otro progenitor diferente de la madre biológica.

1. Tendrá una duración de veintiún semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y cuatro semanas. Este permiso se ampliará en 24 días naturales más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, y en 10 días naturales más por cada hija o hijo a partir de la tercera.

2. Este permiso podrá distribuirse del siguiente modo:

- Las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.

- Las siguientes once semanas, veintidos en el caso de monoparentalidad, a elección de la/el trabajador/a, podrán disfrutarse de manera interrumpida, desde la finalización del descanso obligatorio posterior al nacimiento o desde la finalización del permiso por parte del otro progenitor (18 semanas) hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

En este caso, se requerirá para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días hábiles.

- Las siguientes dos semanas se disfrutarán de manera ininterrumpida e inmediatamente posterior a la finalización de la última semana voluntaria.



- Azkenengo bi aste —lau, guraso bakarra izanez gero—, adingabea zaintzeko. Aste horiek ama biologikoak edo ama biologikoa ez den beste gurasoak nahi duen bezala banatuko dira, asteka betiere, dela metatuta dela etenak eginda, semeak edo alabak zortzi urte betetzen dituen arte. Bi gurasoei subjektu beragatik eta gertaera eragile beragatik badagokie baimena, eta eskatutako aldiak larri eragiten badio biek zerbitzu ematen duten administrazio-unitatearen funtzionamendu egokiari, unitate horrek baimena ematea atzeratu ahal izango du, arrazoizko aldi batez, idatziz justifikatuta eta baimena hartzeko aukera malguago bat eskaini ondoren.

Bi gurasoetako batek erabakitzen badu beste gurasoaren 19 asteak amaitu ondoren hartuko duela baimen hori, eta hark 12 hilabete baino gutxiagoko haurraren edoskitze-denbora lanaldi osoetan metatzea eskatzen badu, denbora hori amaitzean hasiko dira kontatzen gainerako 15 asteak. 15 aste horiek zenbaki honetan adierazitako moduan hartuko dira.

Baimen honek gurasoen, adoptatzaileen edo harreragileen eskubide indibiduala osatzen du, gizon zein emakume, eta ezin da haren erabilera eskualdatu.

3. Semea edo alaba hilez gero, baimenaren iraupena ez da murriztuko, langileak, nahitaezko sei atseden asteak bukatu eta gero, lanpostura itzultzeko eskatzen ez badu, behintzat.

4. Haurra garaia baino lehen jaioz gero edo, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak ospitalean gelditu behar izanez gero, baimen hori luzatuko da jaioberria ospitalean dagoen bitartean, gehienez ere, 13 aste gehiago.

5. Baimen hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek horretarako bidea emanez gero.

- Las últimas dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre biológica o el otro progenitor diferente a la madre biológica, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si uno de los dos progenitores optara por disfrutar de este permiso tras la finalización de las 19 semanas del otro progenitor y éste/a hubiera solicitado la acumulación del tiempo de lactancia del hijo/a menor de 12 meses en jornadas completas, será a la finalización de este periodo cuando se dará inicio al cómputo de las 15 semanas restantes. Estas 15 semanas se disfrutarán del modo señalado en este número.

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

3. En el supuesto de fallecimiento de la hija/o, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

4. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

5. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.



6. Baimen hori hartua duen langileak parte hartu ahal izango du Administrazioak antolatutako prestakuntza ikastaroetan, baldin eta etenik gabe eta haurra jaio eta hurrengo egunean hartu beharreko lehenengo sei asteak iragan badira.

Halaber, barne igoerako deialdietan eta Udaleko lanpostuak aldi baterako betetzeko deialdietan parte hartu ahal izango da.

7. Amatasun baja ustekabeen eta oporraldia hasi baino lehen hartzen badu, funtzionarioak oporrak hartu ahal izango ditu lanera itzuli eta hurrengo egunetik hasita. du eskaera horretan. Beranduago, jaiotzea gertatu zen data egiaztatzen duen mediku ziurtagiri ofiziala edo famili liburua aurkeztu beharko du.

8. Oporraldia bat baldin badator haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondorio den aldi baterako ezintasunarekin nahiz amatasun baimenarekin edo edoskitzea dela eta baimen horren luzapenarekin, amak oporrak beste egun batzuetan hartzeko eskubidea izango du, oporrak dagozkion urte naturala amaitu bada ere.

9. Ama aldi baterako ezintasun egoeran badago lan istripu baten ondorioz, aldi baterako ezintasun egoeraren ondoren hartu ahal izango du lizentzia hau.

10. Langileak, lizentzia honetaz gozatzen ari den bitartean, ordainsarien % 100a jasoko da.

11. Ama biologikoaren haurdunaldiko arriskuagatik lizentzia: kasu horretan, erakundeak langilearen ordainsariak osatuko ditu, % 100a bete arte.

12. Baimena hartuta egondako denbora guztia benetako zerbitzu modura kontatuko da, ondorio guztietarako, eta funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak erabat bermatuko dira, baita, hala dagokionean, beste guraso funtzionarioarenak ere, baimenak irauten duen denbora guztian, eta, hala badagokio, baimena baliatu ondorengo denbora-tarteetan ere bai, baldin eta, aplikatu beharreko arautegiaren

6. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, se podrá participar en las convocatorias de promoción interna y convocatorias para la provisión temporal de puestos de trabajo del Ayuntamiento.

7. En el caso de baja maternal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las funcionarias tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

8. 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 madre tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

9. En el supuesto de que la madre 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 esta licencia se percibirá el 100% de las retribuciones.

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

12. El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir



arabera, ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena baliatzeko denboraren arabera zehazten bada.

13. Jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo harrera dela-eta (aldi baterakoa zein iraunkorra) baimena baliatu duten funtzionarioek, behin baimenaldia amaituta, eskubidea izango dute beren lanpostura itzultzeko –baimenaz baliatzeko aldi bakoitzaren baldintza eta modu okerragoak izan gabe– eta absente dauden bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza baliatzeko.

37. artikulua.- Lizentzia adopzioagatik edo harreraren hartzeagatik.

1. Baimenaren iraupena 18 astekoa izango da. Horietatik, lehenengo sei asteak nahitaez eta etenik gabe hartuko dira, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo adopzioan nahiz harreraren hartzeko helburuarekin zaintzeko erabaki administratiboa hartu eta hurrengo egunetik aurrera. Baimen hori beste 24 egun naturalez luzatuko da, baldin eta adopzioan nahiz harreraren hartutako semeak edo alabak ezgaitasunaren bat badu; beste hainbeste luzatuko da, haur bakoitzeko, bigarren seme edo alabatik aurrera, baldin eta adopzioa anizkoitza bada, bai eta adopzio edo harrera anizkoitzetarako zaintza kasuetan ere. Eta beste 10 egun naturalez, seme edo alaba bakoitzeko, hirugarren seme edo alabatik aurrera.

2. Baimena honela hartu ahal izango da:

- Lehenengo sei asteak etenik gabe hartuko dira. Adoptatzaileak edo harreragileak aukeratuko du noiz hasten den zenbatzen epe hori: adoptatzeko edo harreraren hartzeko helburuarekin erabaki administratiboa hartzen denean edo adopzioa eratzeko ebazpen judiziala hatzen denean. Adingabe batek ez du inola ere eskubiderik emango baimen horretaz gozatzeko epealdi batez baino gehiagoz.

algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

13. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 37.- Licencia por adopción o acogimiento.

1. Tendrá una duración de veintiún semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y cuatro semanas. Este permiso se ampliará en 24 días naturales más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, y en 10 días naturales más por cada hija o hijo a partir de la tercera.

2. Este permiso se podrá disfrutar del siguiente modo:

- Las seis primeras semanas serán ininterrumpidas. El cómputo del plazo se contará a elección del/la adoptante o acogedor/a, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.



- Hurrengo hamaika asteak, hogeita bi guraso bakarren kasuan, adoptatzaileak edo harreragileak aukeratuta, eten egin daitezke nahitaezko atsedenaldia amaitzen denetik (norberarena edo beste pertsona adoptatzaile edo harreragilearena) edo beste adoptatzaile edo harreragilearen baimena amaitzen denetik (19 aste), hamabi hilabeteko epean, adopzio edo harrerarako zaintzari buruzko administratiborabakia hartzen denetik edo adopzioa egiteko ebazpen judiziala ematen denetik.

Kasu horretan, gutxienez 15 egun baliodun lehenago jakinarazi beharko da baimena hartzeko aldi bakoitza.

- Hurrengo bi asteak etenik gabe eta borondatezko azken astearen amaieraren ondoren berehala gozatu beharko dira.

- Azkenengo bi aste —lau, guraso bakarra izanez gero—, adingabea zaintzeko. Aste horiek haiek nahi bezala har daitezke, asteka betiere, metatuta edo etenak eginda, semeak edo alabak zortzi urte bete arte. Adoptatzaileek edo harreragileek subjektu beragatik eta gertaera eragile beragatik badute baimena, eta eskatutako aldiak larri eragiten badio biek zerbitzu ematen duten administratiborabak-unitatearen funtzionamendu egokiari, unitate horrek baimena ematea atzeratu ahal izango du, arrazoizko aldi batez, idatziz justifikatuta eta baimena hartzeko aukera malguago bat eskaini ondoren.

Adingabe berak ez du eskubiderik emango baimen hori hainbat alditan baliatzeko.

Baimen honek gurasoen, adoptatzaileen edo harreragileen eskubide indibiduala osatzen du, gizon zein emakume, eta ezin da haren erabilera eskualdatu.

3. Baimen hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek horretarako bidea emanez gero.

4. Gurasoek adoptatu nahi duten haurraren

- Las siguientes once semanas, veintidos en el caso de monoparentalidad, a elección de la persona adoptante o acogedora, podrán disfrutarse de manera interrumpida desde la finalización del descanso obligatorio (propio o de la otra persona adoptante o acogedora) o desde la finalización del permiso del otro adoptante o acogedor/a (19 semanas), en un periodo de doce meses desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En este caso, se requerirá para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días hábiles.

- Las siguientes dos semanas se disfrutarán de manera ininterrumpida e inmediatamente posterior a la finalización de la última semana voluntaria.

- Las últimas dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Cuando concurren adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Un mismo menor no podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

3. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4. Si fuera necesario el desplazamiento



jaioterrira aldeaz aurretik joan behar badute, nazioarteko adopzio edo harrera kasuetan, bi hilabete arteko baimena ere izango dute, eta aldi horretan oinarritzko ordainsariak bakarrik jasoko dituzte.

5. Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabete arteko baimena gorabehera, eta paragrafo horretan jasotako kasurako, adopzioagatiko edo adoptatzeko nahiz aldi baterako edo betiko hartzeko helburuarekin zaintzeagatiko baimena, adopzioa eratzeko ebazpen judiziala edo harrerari buruzko erabaki administratibo edo judiziala hartu baino lau aste lehenago, gehienez, hasi ahal izango da.

6. Baimen hori hartua duen langileak parte hartu ahal izango du Administrazioak antolatutako prestakuntza ikastaroetan, baldin eta etenik gabe eta haurra jaio eta hurrengo egunean hartu beharreko lehenengo sei asteak iragan badira.

7. Baimen hau hartzeko motiboa den gertakizuna oporrak hasi aurretik izaten bada, langileek oporrak hartu ahal izango dituzte, lanera itzuli eta hurrengo egunetik aurrera.

8. Oporraldia artikuluko honetan ezarritako baimenarekin edo edoskitzeagatiko luzapenarekin bat datorrenean, langileak oporrak beste egun batean hartzeko eskubidea izango du, oporrak dagozkion urte naturala amaitu bada ere.

9. Langilea aldi baterako ezintasun egoeran badago lan istripu baten ondorioz, lizentzia hau aldi baterako ezintasun egoera amaitu eta gero hartu ahal izango da.

10. Lizentzia honetaz gozatzen den bitartean, ordainsarien % 100a jasoko da.

11. Artikuluko honetan aurreikusitako adopzio kasuak eta adopzio edo aldi baterako nahiz betiko harrerarako zaintza kasuak, Kode Zibilean edo kasu horiek arautzen dituzten autonomia-erkidegoetako lege zibiletan ezartzen direnak

previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, aun permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

5. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

6. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

7. En el caso de que el hecho causante del disfrute de este permiso suceda con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las personas trabajadoras tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

8. Cuando el periodo de vacaciones coincida con el permiso establecido en este artículo, o con su ampliación por lactancia, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

9. En el supuesto de que la persona trabajadora 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 esta licencia se percibirá el 100% de las retribuciones.

11. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades



izango dira. Aldi baterako harrera, gutxienez, urtebetekoa izango da.

12. Baimena hartuta egondako denbora guztia benetako zerbitzu modura kontatuko da, ondorio guztietarako, eta funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak erabat bermatuko dira, baita, hala dagokionean, beste guraso funtzionarioarenak ere, baimenak irauten duen denbora guztian, eta, hala badagokio, baimena baliatu ondorengo denbora-tarteetan ere bai, baldin eta, aplikatu beharreko arautegiaren arabera, ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena baliatzeko denboraren arabera zehazten bada.

13. Jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo harrera dela-eta (aldi baterakoa zein iraunkorra) baimena baliatu duten funtzionarioek, behin baimenaldia amaituta, eskubidea izango dute beren lanpostura itzultzeko –baimenaz baliatzeko aldi bakoitzeko baldintza eta modu okerragoak izan gabe– eta absente dauden bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza baliatzeko.

38. artikulua.- Adin txikikoak edo mendekotasuna duten pertsonak edo ezgaitasun fisiko edo psikikoa duten pertsonak.

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 lanaldiaren % 5etik lanaldiaren erdira arte murrizteko aukera izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, langile publikoak nahi duen moduan; langilearen ordainsariak zati proportzionalen murriztuko dira, antzinakotasunari dagokiona ere bai.

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

3. Behar bezala arrazoitutako egoeratan, ezkontidearen, gurasoen edo funtzionarioarekin

autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

12. El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

13. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 38.- Licencia por cuidado de menores, personas dependientes o de personas con discapacidad física o psíquica.

1. El personal municipal que por guarda legal tenga a su custodia a una persona menor de 16 años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a una reducción de jornada desde el 5% de la jornada hasta la mitad de la misma, al principio o al final de la jornada, a elección de la persona trabajadora, 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



batera bizi diren edo haren menpe dauden (berarekin bizi ala ez) bigarren mailako ahaidetasuneko familiarteko baten ezintasun fisikoa edo psikikoa gertatzen denean, aurreko ataletan zehaztutako lanaldi murrizketak eman ahal izango dira.

4. Lizentzia honen amaiera eskatu ondoren, bigarren bat bakarrik hartu ahalko du subjektu eragile berarengatik, lehena bukatu eta urtebete igaro ondoren.

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 erdian murrizteko, lansari osoa jaso, adin txikiko seme-alaba, biologikoa edo adoptatua, edo harrera iraunkorra edo adopzio aurreko kasutan, ospitaleratzean edo tratamendu jarraituan, minbizia (tumore 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 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.

certificado médico correspondiente, por razones de edad, accidente o incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan (convivan o no) con el/la empleado/a municipal, no puedan valerse por si 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, únicamente podrá disfrutarse de una segunda por el mismo sujeto causante, una vez transcurrido un año desde la finalización de la primera.

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 enfermedad 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



7. Derrigorrezko eskolatzeko-adinean dauden seme-alabak dituzten langileek lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute adingabearen tutorearekin hiru hilean behin bilera batera joateko, betiere bilera hori lanalditik kanpo egiterik ez badago. Bilera hasi eta bukatu izanaren frogagiria aurkeztu beharko da.

38 bis artikulua.- Guraso-baimena, semea, alaba edo urtebetetik gero familian hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte.

1. Guraso baimena eman ahal izango da, zortzi aste jarraituko edo eteneko iraupena izango duena gehienez. Lanaldi osoan hartu ahal izango da, edo lanaldi partzialean, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean.

2. Baimen hori guraso, adoptatzaile edo hartzaileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da, eta ezin da eskualdatu. Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, gurasoek, adoptatzaileek edo hartzaileek zehaztu beharko dute noiz hasiko eta amaituko diren oporrak edo, hala badagokio, noiz hartuko diren baimen-aldiak. Administrazioari jakinarazi beharko diote, hamabost egun lehenago, eta aste osoak hartuko dira.

3. Baldin eta bi gurasoek, adoptatzaileek edo hartzaileek, subjektu eta gertaera eragile beragatik, baimen hori hartzeko eskubidea izateko beharrezko baldintzak betetzen badituzte, eta eskatutako aldiak guraso-baimenaz baliatzeak larriki aldatzen badu biek lan egiten duten administrazio-unitatearen funtzionamendu zuzena, administrazio-unitate horrek baimena ematea atzeratu ahal izango du arrazoizko aldi baterako, idatziz justifikatuz eta beste aukera malguago bat eskaini ondoren.

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.

7. Las personas trabajadoras con hijos en edad de escolarización obligatoria tendrán derecho a una licencia retribuida para acudir a una reunión trimestral con el/la tutor/a de la persona menor, siempre que la misma no pueda realizarse fuera de la jornada laboral. Deberá presentarse justificante con la hora de inicio y fin de dicha reunión.

Artículo 38 bis.- Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

1. Podrá concederse el permiso parental con una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas. Se podrá disfrutar a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

2. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

3. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber



4. Paragrafo honetan xedatutakoaren ondoreetarako, ama biologiko terminoak barne hartzen ditu trans haurdunak ere.

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.

Murrizketa hori egun osoetan pilatu ahal izango da, gehienez 15 egunetan, justifikatutako arrazoiengatik.

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.

Baimena azterketa egiten den egunagatik emango da, goizez edo arratsaldean egin da. Langileak gaueko txanda badu azterketa egunaren bezperan, lizentzia gau horretan hartuko du.

ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

4. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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.

Esta reducción podrá acumularse en días completos, por un total de 15 días, por razones justificadas.

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.

El permiso se concederá por el día en que tenga lugar el examen, sea éste por la mañana o por la tarde. En caso de que la persona trabajadora le corresponda turno de noche la víspera del día del examen, la licencia se disfrutará esa noche.



41. artikulua.- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia

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

2. Lizentzia hau gehienez ere hiru hilabeteko epean hartu ahal izango da, langile eskatzailearen erroldako datuak aldatzen direnetik hasita.

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, betiere behar bezala zurituta 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 6 eguneko lizentzia ezartzen da, eta urteko ordu kopurutik kenduko da.

2. Norberaren arazoetarako eta familia arazoak

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

1. 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.

2. Esta licencia se podrá disfrutar en un plazo máximo de tres meses desde la fecha de modificación de los datos del padrón de la persona trabajadora solicitante.

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 6 días, deducibles del cómputo horario anual.

2. El/la empleado/a podrá fraccionar las jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas



konpontzeko, langileak norberaren arazoetako egunak zatitzeko aukera izango du, baina zati horiek gutxienez bi ordutakoak eta gehienez lanaldi erdikoak izan beharko dute.

3. Udal langileek seigarren hiruordekoa betetzerakoan bi egun gozatzeko eskubidea izango dute, eta egun bat gehiago zortzigarren hiruordetik aurrera. Hau da:

6. Hiruordekoa-2 egun

7. Hiruordekoa- 0 egun

8:Hiruordekoa- Egund 1 gehiago

9.Hiruordekoa- Egund 1 gehiago

Eta horrela hurrenez hurren.

Egund hauek gozatzeko eskubidea hiruordekoa betetzen den urtean hasiko da eta urtekoa izango da edo bestela lan egindako denboraren araberrakoa.

44. artikulua.- Udalean 25 urte betetzeagatikoz 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 egondakoz denbora ere. Era berean, erakunde autonomoetatik etortzen diren langileei, kontuan hartuko zaie erakunde horietan emandakoz denbora. Baita ere udal langileei, enpresa publikoetatik itzultzen direnean, kontuan hartuko zaie enpresa horietan emandakoz denbora.

45. artikulua.- Barne sustapenerakoz ikasketak edo probak egiteko baimena.

1. Funtzioekin edo lanpostuarekin harreman zuzena duten hobekuntza-ikasketak egiteko,

komo mínimo y media jornada komo máximo, para atender asuntos personales o familiares.

3. Las personas trabajadoras 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. Es decir:

6º trienio – 2 días

7º trienio – 0 días

8º trienio – 1 días más

9º trienio– 1 días más

Y así sucesivamente.

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



prestakuntza zentroetan ikastaroak egiteko baimena emango zaie eskaera onartzen zaien funtzionarioek.

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

3. Zerbitzuagatik 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-epeak bete ahal izateko, baimenak emango dira. Ikastaroen eta praktiken iraupen bera izango du baimenak, baina baimen horiek ez dute ordainsaria jasotzeko eskubiderik ematen.

Bitarteko funtzionario batek eskatzen badu, baimena emango zaio lanpostu hutsa betetzen badu.

4. Baimen hau eman ahal izango da, sei hilabetez gehienez, nazioarteko lankidetzaz

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 las personas trabajadoras en cursos selectivos o periodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el periodo de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

En caso de que lo solicite una persona interina, se le otorgará el permiso si está ocupando vacante.

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



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, ikastaroetara, mintegietara, sinposiumetara, topaketetara, lehiaketetara, 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-emateagatikoa 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, hiru urtekoak barne.

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, 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. 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 hilabetekoa 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.

49 bis artikulua.- Lanaldiaren murrizketa pizgarriak.

1. Funtzionarioek nahiz lan kontratadunek lanaldiaren % 25eko murrizketa eska dezakete, eta ordainsarien % 80 jasotzen ahalko dute azken lan urtean. Gainera, bai Udalak bai langileak kotizazioen % 100 ordainduko dute, erretiro pentsioan murrizketarik izan ez dadin.

2. Baimen hau ematea zerbitzuaren beharren menpe egongo da eta bateraezina izango da ordaindutako beste edozein jarduerarekin, murrizketaren xede den ordutegian.

3. Behar bezala justifikatutako salbuespenezko egoeretan izan ezik, baimen hori langileak erretiroa hartu arte hartuko da, eta gehienez ere urtebeteko iraupena izango du.

2. El personal interino o con contratación temporal podrá disfrutar de este permiso siempre que se acredite un periodo 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.

Artículo 49 bis.- Permiso de reducción de jornada incentivada.

1. El personal, tanto funcionario como laboral, podrá solicitar una reducción de jornada del 25%, percibiendo el 80% de sus retribuciones, durante su último año laboral. Además, tanto el Ayuntamiento como la persona trabajadora abonarán el 100% de las cotizaciones, a fin de no sufrir merma alguna en la pensión de jubilación.

2. 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.

3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, este permiso se disfrutará hasta la jubilación de la persona trabajadora, y tendrá la duración máxima de un año.

TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE



BIGARREN TITULUA. ORDAINSARIEN ERREGIMENA

V. Kapitula. ERREGIMEN OROKORRA

50. artikulua.- Ordainsariak. Aplikazio-eremua

1. Uztailaren 6ko Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearen arabera emango zaio bere ordainsaria funtzionarioari; ordainketaren 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 arrazoia izango da ordainketa egitea agindu duenarentzat zein irregulartasunaren berri emateko ardura duten pertsonentzat.
4. Lanaldi partziala edo lanaldi murriztagoa egiteko eskubidea daukan pertsonalak horri proportzionala zaion ordainsaria jasoko du.

51. artikulua.- Ordaintzeko agindua

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

52. artikulua.- Publizitatea

RETRIBUCIONES.



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 beharko da.

53. artikulua.- Ordainsari kontzeptuak.

Erakundeko funtzionarioek jaso ditzaketen ordainsari kontzeptuak hauek dira:

Oinarrizkoak eta osagarriak:

- a) Soldata.
- b) Antzintasuna.
- 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, Ingeniaria, arkitektoa edo horren mailakoa.

A2 Azpitaldea: Ingeniari teknikoa, unibertsitateko diplomatua, arkitekto teknikoa, 3. mailako

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.

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 satisfacerseles.

Artículo 52.- Publicidad.

Las retribuciones que perciba cada empleado/a municipal serán de público conocimiento, de



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 hiru urtekoak hobetzeko eta likidatzeko edozein Administrazio Publikotik karrerako funtzionario gisa edo bitarteko gisa egindako zerbitzu guztiak zenbatuko dira, administrazio zuzenbideko kontratueko 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 dagozkion balioarekin ordainduko dira, eta aurrez sortutakoak sortutako taldeari dagokion balioarekin ordainduko dira.

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 arabera da, eta horren zenbatekoa Erkidego Autonomoko Aurrekontu

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



Nagusiak zehaztuko du urtero.

3. Lanpostu bakoitzari dagokion Lanpostu-mailako osagarria zehaztuko du Erakundeak, Donostiako Udalaren Lanpostuak Balioesteko Araudiak ezarritakoarekin bat

4. Lanpostuak 30 mailatan banatuko dira, eta horien minimoak 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 Hitzarmen honek zehaztuko dituzte.

2. Berariazko osagarriek lanpostu batzuen ezaugarri bereziak saritzeko helburua dute, kontu berezia izanda honako ezaugarrietan: zailtasun teknikoa, dedikazioa, ardura, bateraezintasuna, 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,

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.

Artículo 56.- El Complemento de Destino.

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento de destino será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.

2. El Complemento de Destino es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, cuya cuantía se fijará anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.



Donostiako Udalaren Lanpostuak Balioesteko Araudiak ezarritakoaren arabera bakoitzari dagokionaren 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 ezarritako baldintzak betetzen diren ala ez.

59. artikulua.- Aparteko ordainsariak

1. Aparteko ordainsarien kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua Euskal Funtzio Publikoaren araudian eta akordio honetan 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 honetan zehazten da.

61. artikulua.- Zerbitzu Bereziengatiko Haborokina

Zerbitzu bereziengatiko haborokinak honako irizpideen arabera 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 atsedenaldira saritzen ez diren ekintzengatik

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 Normativa de la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Donostia-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 complemento específico será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente acuerdo.

2. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

3. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

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 Normativa de la Valoración de Puestos de



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) Jaieguneta 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 orduez 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

Trabajo del Ayuntamiento de San Sebastián

Artículo 58.- Cumplimiento de requisitos.

1. En los casos de percepción de dedicación y disponibilidad, existirá prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa y su incumplimiento dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento.

2. Anualmente se comprobará la observancia de las condiciones establecidas para el devengo de las retribuciones complementarias .

Artículo 59.- Las Pagas Extraordinarias.

1. El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias se determina en la normativa de la función 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 complemento de Productividad se determina en la normativa aplicable de la función pública vasca y en el presente acuerdo.

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.



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 nekagarritasunetik ondorioztatzen den berariazko osagarria ezartzeko ohitasunagatik baldintza horiek haztatuak izan badira.

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

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.



izango ditu eskubide indibidualak eragin.

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

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

Soldata+Lp.mailako osagarria+Oinarritzko
berariazko os.
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) Iaiegunean 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 zuretzat zehaztutako batz bestekoaren pareko edo gehiagoko konpentsazioa jasoko du, tartean dauden egoerak kontuan hartuta; era

a) **Penosidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.

b) **Toxicidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

c) **Peligrosidad:** Dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, existan riesgos para la integridad física de las personas expuestas.

d) **Nocturnidad:** El horario nocturno es el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

e) **Festividad:** El trabajo en festivo es el realizado desde las 22 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22 horas del domingo o festivo.

2. No procederá la percepción de servicios extraordinarios por estos conceptos en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico 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



honetara banatzen da:

1. **Egoera bakar** 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 bakar** 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 bakar** tartean badago: ohiko lanordua baino **%60** gehiago jasoko du.

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.

inaplazables, la autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.

5. En ningún caso el horario total objeto de percepción de este complemento por parte de un funcionario o una funcionaria de esta Institución podrá superar el límite del 10% de su jornada habitual conjunta o separadamente para los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, y del 20% conjunta o separadamente para los supuestos de nocturnidad y festividad.

6. En relación a los siguientes apartados de este artículo, se entenderá por “hora ordinaria trabajada” el resultado del cálculo de la siguiente fórmula:

Sueldo + Compl.Destino + Compl.Espec. Básico
JornadaAnual 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.



64. artikulua.- Kalte-ordainak zerbitzu arrazoiengatik

Zerbitzu arrazoiengatik egindako gastuengatik kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du funtzionarioak, Eusko Jaurlaritzak 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. Kapitulua 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 ezartzen 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.

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. 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.



VII. Kapituluak. NOMINEN KUDEAKETA

67. artikulua.- Nominen berregituraketa

Erakundeko funtzionarioaren nominetan aldeaz aurretik zehaztutako ordainsari eskeman zehazten diren ordainsari-kontzeptu guztiak jasoko dira.

68. artikulua.- Beste lanpostu batekiko atxikipena

1. Langile publiko bere lanpostuan baino ordainsari hobearen 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 desagertuarengatik 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 presazkoa edo atzeratu ezineko beharrezan bat sortzen bada, ezinbestean eman ahal izango da lan hori, aldeaz aurretik interesdunari horren berri eman eta gero edo pertsonalaren ordezkariatzako organoari jakinarazi eta gero.

4. Langileak duen maila baina handiagoko funtzioak egiten dituen zerbitzuaren beharrezko ordezkarien baten bidez, beti ere dagokion Burutzak eskatuta Giza Baliabideetako Ordezkariak egindako izendapenarekin, bertan ezarritako lantzeri aldeak jasotzeko eskubidea emango du.

69. artikulua.- Nominen helbideratzea

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



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 banketxeko 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, hilabeteko 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.

2. Pentsio-Sistema Osagarria atxikitako Erakundea arduratuko da bere langileen nominetan dagokion deskontuak egiteaz eta ekarpenak eta urtesariak sartzeaz.

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

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 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



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

2. Zerbitzuak ematen hasteko egunaren eta ekaineko edo abenduak 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 Batzarrak 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 Elkarkidetzako Pentsio-Sistema Osagarriarekin lotu beharko da; hala ere, langileak pentsio-sistemara era boluntarioan atxikitzen direla bermatu beharko du.

3. Enplegu-sistematik kanpo dauden ekarpenek funtzionarioaren artean dauden

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 reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que 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



arrikuak eta elkartasuna era aiposean banatzeko lana zailtzen du, eta hori dela eta, Erakundeak 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- Ezabatua

76. artikulua.- Ezabatua

77. artikulua- Ezabatua

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

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. 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.



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, langilea 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

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 Elkarkidetza.

1.- Se abonarán a Elkarkidetza 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.- Eliminado

Artículo 76.- Eliminado

Artículo 77.- Eliminado

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 50.000 €, y del doble en caso de que la incapacidad o el fallecimiento se produzca por accidente de trabajo.

2. Asimismo, mantendrá un seguro de accidente (no laboral) que tendrá la siguiente cobertura: para el caso de incapacidad 25. 500 € y para el caso de fallecimiento 12.750 €.

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 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.

3. La defensa jurídica de las personas trabajadoras se llevará a cabo según los criterios establecidos por la Dirección Jurídica y en el Reglamento Orgánico de este Ayuntamiento.

Artículo 81.- Préstamos de consumo.



La regulación de los préstamos será aprobada por la Junta de Gobierno Local, tras su estudio por la Comisión de Acción Social.

Artículo 82.- Acción Social.

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

- Becas para estudios del personal y de hijos e hijas de las personas trabajadoras.
- Ayudas sociales.
- Gastos médicos.

2. La comisión de acción social elaborará las instrucciones que regulan la concesión de estas ayudas, que serán aprobadas anualmente por la Junta de Gobierno Local.

3. La comisión estudiará las reclamaciones que hubiere tanto en relación con las instrucciones como con las denegaciones de ayudas, resolviendo la Concejalía Delegada del área de Gestión de Personas

4. Las ayudas serán concedidas o denegadas por la Concejalía citada.

5. La comisión estará formada por la representación del personal y la representación del Ayuntamiento.

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. 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 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. 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. 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:



79. artikulua.- Bizi- eta ezintasun-asegurua

1. Erakundeak 50.000 euroko estaldura izango duen bizi- eta ezintasun iraunkor, oso edo absolutu asegurua izango du, bere kargura, funtzionario guztientzat, eta bikoitza, ezintasuna edo heriotza lan-istripuaren ondorioz gertatzen bada.
2. Era berean, erakundeak istripu (lanekoa ez dena) asegurua mantenduko du ondoko estaldurarekin: Ezintasunarengatik 25.500 € eta heriotzarengatik 12.750 €.
3. Ezintasun Osoagatiko estaldura funtzionarioak Erakundea uzten duenean ezarriko da.

80. artikulua.- Erantzukizun zibileko asegurua

1. Erakundearentzat egiten dituen zerbitzuen garrantziagatik kontratatutako baldintzen barruan erantzukizun motaren batean eragina izan dezakeen funtzionarioari erantzukizun zibileko asegurua jarriko dio Erakundeak.
2. Erantzukizun zibilaren kontzeptuan bermatutako kapitala dagokion polizan jasotzen dena izango da.
3. Langileen defentsa juridikoa Zuzendaritza Juridikoak eta Udal honen Erregelamendu Organikoak ezarritako irizpideen arabera egingo da.

81. artikulua.- Kontsumo-maileguak.

Maileguen erregulazioa Tokiko Gobernu Batzarrek onartuko du, Gizarte Ekintzako Batzordeak aztertu ondoren.

82. artikulua.- Gizarte Ekintza.

1. Honako gizarte-laguntza hauek emango dira, Udal honek onartutako araudien arabera:



*Langile publiko kopurua/
Número de empleados públicos*

*Prebentzio ordezkari kopurua/
Número de Delegados de Prevención*

| | |
|-----------------------------------|---|
| 1etik 30era/ de 1 a 30 | Prebentzio ordezkaria Pertsonal Ordezkaria 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 2000ra/de 1001 a 2000 | 5 Prebentzio ordezkari / 5 Delegados/as de Prevención |
| 2001etik 3000ra/de 2001 a 3000 | 6 Prebentzio ordezkari / 6 Delegados/as de Prevención |
| 3001etik 4000ra/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 Ordezkariak izendatzeko. Enpresa Batzordeak izendatuko ditu.

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

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

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. Beren funtzioak betea ahal izateko behar dituzten baliabideak eta prestakuntza eman beharko die Erakundeak Prebentzio Ordezkariak. Prestakuntzan 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 aldez aurretik Segurtasun eta Osasun

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



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 Erakundea laguntzea.
- b) Lan-arriskuen prebentziorako araudia prestatzerako orduan, 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 Erakundean 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.

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.

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.

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

1. Lan ekipamenduak egin beharreko lanerako aproposak 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.

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. 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 diziiplina-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 arauekin bat etorritz.

104. artikulua.- Osasunaren zaintza

1. Prebentziorako eraginkorra den lanpostuan osasunaren zaintza eredua 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:

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

b) Aldizkako mediku-azterketa: lanpostuari lotutako arriskuen arabera egingo da, Protokolo bereziek agintzen dutenaren arabera. Horretarako, langile publikoek bere oniritzia eman beharko du, izaera orokorreko araudian eragin barik. Horren berri Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman beharko zaio. Gutxienez, langileak, urtean mediku-azterketa egiteko eskubidea izango du, beti ere bere egoera medikoa kontuan hartuta komenigarritzat jotzen denean, Enpresako Medikuntza atalaren aldeko txostenarekin.

a) Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de la Institución.

b) Reconocimiento médico periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los Protocolos específicos, siempre y cuando el empleado o empleada público preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; como mínimo, la persona trabajadora tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, siempre que se considere conveniente debido a su situación médica, previo informe favorable de la Sección de Medicina de Empresa.

3. Lanpostuari dagozkion funtzioak betetzeko arriskuak daudela azaltzen badu mediku-azterketak, lanpostua pertsonaren baldintzetara egokituko da. Hori posible ez denean, lanpostuaren funtzioari lotutako osasun-arriskuak txikitzeko edo ezabatzeke neurriak ezarriko dira.

3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

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

4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

5. Donostiako Udalak onartzen ditu bere langileei aplikatzen diren protokolo medikuak.

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

105. artikulua.- Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen zehaztapena.

Artículo 105.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas.

Funtzionarioek beren funtzioak baldintza toxikoetan edo baldintza bereziki nekagarrietan

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal funcionario tendrán la



eta arriskutsuetan egiten badituzte, jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuen taldean sartuko dira, nahiz eta jarduera horiek gauzatzeko langile publikoek 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 gaitz eragiten duten eta langilearen osotasun psikikoan eta fisikoan eragin kaltegarria izan dezaketen jarduerak ere jarduera nekagarrien multzoan sartuko dira; hala nola, postura ezegokian egindakoak, pisua sarritan altxatzea eskatzen dutenak, behartutako mugimenduak egitea eskatzen dituztenak.

2. Txandaka lan egiteak izaera nekagarria duela irizten da, horregatik horrelako lanpostuei esleitutako berriazko osagarria urteko lanaldiaren ordu murrizketarekin konpentsatuko da lan egutegietan, ondoko portzentaiekin: %6 goiz/arratsalde/gaueko txanda duten egutegietan eta %3,5 goiz/arratsaldeko txanda duten egutegietan.

Udaltzaingoan, ordu konpentsazioak zerbitzuan eragin nabarmena izan dezakeenean, konpentsazioa ekonomikoa izan daiteke, langilearen nahierara.

Azken neurri hau mugikortasuneko atal operatiboan ere aplikatuko da.

107. artikulua.- Jarduera toxikoak.

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

108. artikulua.- Jarduera arriskutsuak.

catalogación de tóxicas, penosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados públicos.

Artículo 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 actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

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 mediante la reducción horaria de la jornada anual correspondiente en los respectivos calendarios laborales, en los siguientes porcentajes: 6% en los calendarios con turno mañana/tarde/noche y 3,5% en los calendarios contornos mañana/tarde.

En la Guardia Municipal, cuando la compensación horaria pueda afectar significativamente a la prestación del servicio, la compensación podrá ser económica, a elección de la persona trabajadora.

Esta misma medida se aplicará en la sección operativa de movilidad.

Artículo 107.- Actividades tóxicas.

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

Artículo 108.- Actividades Peligrosas.



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

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

109. artikulua.- Segurtasun neurriak ezartzea.

Artículo 109.- Implantación de medidas de Seguridad.

Segurtasuna eta Osasuna babesteko neurriak ezarriz, lehen deskribatutako nekagarritasun, toxikotasun edo arrisku baldintzak saihesteko ahalegina egingo da.

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

110.- artikulua. Ezadostasunen ebazpena.

Artículo 110.- Resolución de Desacuerdos.

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

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.

111. artikulua.- Katalogazioen berrikuspena.

Artículo 111.- Revisión de las catalogaciones.

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.

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

112. artikulua.- Amatasuna babestea.

Artículo 112.- Protección a la maternidad.

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.

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. 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.

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.

113. artikulua.- Osasun-arrazoiengatik mugikortasuna. Bigarren jarduera eta adinaren arabera egokitutako zerbitzu aktiboa Udaltzaingoa.

1.- Bigarren jarduera eta adinaren arabera egokitutako zerbitzu aktiboa Udaltzaingoa, Tokiko Gobernu Batzarrek 2022-04-05ean onetsitako prozeduraren arabera arautuko dira.

2.- PSISZko langileentzat bigarren jarduerako prozedura berezia onartuko da.

Artículo 113.- Movilidad por motivos de salud. Segunda actividad y servicio activo modulado por la edad en la Guardia Municipal

1. La segunda actividad y el servicio activo modulado por la edad en la Guardia Municipal se regirá por el procedimiento para tal fin, aprobado en la Junta de Gobierno Local de 05-04-2022.

2. Se aprobará un procedimiento específico de segunda actividad para el personal del SPEIS.



3.- Osasun-arrazoiengatik mugikortasuna: artikuluko 1. eta 2. puntuetako zerbitzuetan sartzen ez diren pertsonak beste lanpostu batzuei esleitu ahal izango zaizkie osasun-arrazoiengatik, Mugikortasun Prozedura aplikatuz eta/edo osasun-arrazoiengatik lanpostuei presako esleipena emanez.

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 gauzatzerakoan, eta horren alde egiten lagunduko diete gainerako Administrazio Publikoak.

2. Udala behartuta dago lan-eremuan tratua 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 gizonek lan-eskaintza publikoan esku hartu eta beren ibilbide profesionala garatzerakoan baldintza berberak izan ditzaten.

3. Movilidad por motivos de salud: Las personas no incluidas en los servicios de los puntos 1 y 2 del presente artículo podrán ser asignadas a otros puestos de trabajo por motivos de salud, en aplicación del Procedimiento de Movilidad y/o asignación urgente a puestos de trabajo por motivos de salud.

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

SECCIÓN 1ª: 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) Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri izatea erraztu, lanbide-sustapenaren kaltetan gabe.

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

d) Hautatze- eta balorazio-organoetako 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.

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. 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.

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.

2.atala: LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK.

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

1.- Tokiko Gobernu Batzarrak, 2021-10-05ean, Donostiako Udalaren sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako Prebentzio eta Jarduera Protokoloa onartu zuen.

SECCIÓN 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO.

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

1.- La Junta de Gobierno Local con fecha 05-10-2021, aprobó el Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de San Sebastián.



2.- Laneko jazarpenari dagokionez, jazarpen horri dagokionez indarrean jarraitzen du laneko jazarpen moralari eta sexualari lotutako prebentzio-neurriak eta jarduteko prozedura izeneko jarduera-protokoloak, Donostiako Udalaren eremuan. Protokolo hori 2006-04-07ko akordioaren bidez onartu zen, eta 2009-09-11n aldatu zen.

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.

2. Genero indarkeria pairatu duten langile publikoek beren babesa gauzatzeko 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) Ordutegia egokituta edo ezar daitezkeen bestelako neurriekin, lanorduen antolaketa alda daiteke, Giza Baliabideen Sailaren irizpideekin bat eginda.

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

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

2.- En lo relativo al acoso laboral, sigue vigente, en lo relativo a este acoso 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” aprobado en Junta de Gobierno Local mediante acuerdo de 07-04-2006, modificado el 11-09-2009.

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. Los/as empleados/as municipales víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario o otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.



e) Emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, dagokien babesaren edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute aldez aurretik gutxieneko zerbitzuden bora eman gabe eta horretan egoteko inolako eperik ezarri gabe. Lehenengo sei hilabeteetan betetzen duten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta epealdi hori mailak igotzeko, hirurtekoetarako 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 etorri, 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.

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. Salbuespen bezala, egoera hori egiaztatu ahal izango da fiskaltzaren txostenaren bitartez. Babes neurriak ezarri arte, biktimak genero indarkeria egoerak pairatu dituenaren zantzuak daudela 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. Kapituluak. 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. Administrazio Publikoko agintarienganako, organoenganako 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 ekintzetatik edo daukan enpleguaren gutxiestea eragiten duten jardueretatik bere langileak babesteko, Erakundeak babes proposa eskainiko die.

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

a) Langilearen lan baldintzetan eragitea, hark Zentral Sindikal batean izena ez emateko edo sindikatu bateko kide izateari uzteko.

b) Zentral Sindikal bateko kide izateagatik

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. Las Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Administración Pública, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia.

Artículo 119.- Protección sindical.

1. La Institución dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a



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 gainetik jartzea.

un trabajador o trabajadora, perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

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

120. artikulua.- Babes sindikalari ezarri beharreko zuzenbidea.

Titulu honetan pertsonalari onartzen zaizkion eskubideak pertsonen eta ondasunen zuzenbidea errespetuarekin jarriko dira indarrean, eta laneko martxa onean edo zerbitzuen beharrezanetan ez eragiteko ahalegina egin behar da.

Artículo 120.-Cautelas a la protección sindical.

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

XVII. Kapitulua – EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA SUBJEKTUA.

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

Lehenengo atala . EKINTZA SINDIKALAREN OSAKETA ETA ERAGIN-EREMUA.

Sección Primera . CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL.

121. artikulua.- Ekintza sindikalaren osaketa.

Artículo 121.- Configuración de la Acción Sindical.

1. Erakundean bertan edo hortik kanpo ekintza sindikalean jarduteko eskubidea dute udal langileek, era librean eta sindikatu bateko kide izateko eskubidea era praktikoa garatuta, abuztuaren 2ko Askatasun Sindikalaren 11/1985 Legeak jasotzen duena erabat errespetatuta.

1. Los/as empleados/as municipales dentro o fuera de su servicio en esta Institución, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos establecidos y con absoluto respeto a la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

2. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Udalaren 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.

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 Ayuntamiento, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo que le corresponda, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

3. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Erakunde mailan ordezkaritza

3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco



handiena duten Zentral Sindikalen Atal Sindikalek osatzen dutena izango da ekintza sindikala egiteko beharrezko antolakuntza markoa.

organizativo necesario para la actividad sindical en el Ayuntamiento, el que conforman las correspondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas a nivel de dicha Institución.

Bigarren atala. ATAL SINDIKALAK OROKORREAN.

Sección Segunda. SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.

122. artikulua.- Atal Sindikalen sorrera.

Artículo 122.- Constitución de las Secciones Sindicales.

1. Legez onartutako Zentral Sindikaletako pertsonal afiliatuak Atal Sindikalak eratu ahal izango ditu.

1. El personal afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales.

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

Artículo 123.- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales.

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

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

a) Kide diren Zentral Sindikalaren eta bertako kideen interesak ordezkatzeta eta defendatzeta.

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los/as afiliados/as de la misma.

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 egin ditzakete.

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) Atal Sindikalei horrelako ordezkaritza emateak honelako ahalmenak eskaintzen dizkie: gizarte eta lan gaien inguruan edozelako esku-hartzeak, eskaerak, aldarrikapenak edo erreklamazioak; Idatziz zein ahoz egindakoa adierazpenen bidez egin ditzakete, eta edozein afiliaturen izenean eta hura ordezkatzuz, nahiz eta langile bakoitzak bere kabuz hori egiteko eskubidea izan.

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) 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 publizitate eta iredagarritasun handiena ziurtatze aldera.

i) Era berean, Erakundeko agintariak edo eskumena daukan organoak Atal Sindikalak eskatzen duena eman beharko dio: aipatutako argitalpenak egin

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

e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Institución y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este acuerdo.

f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.

h) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloneros, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.

i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de



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 beharko ditu. Material baliabideek horretarako aukera eskaintzen dutenean, lokala era eskusiboan eta eskluientean erabili ahal izango da. Atal Sindikalak 122.2 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 ordezkaritza lortzen ez duten atal sindikalek ere egin ahal izango dute lokala erabiltzeko eskaera.

k) Lanaldiaren barruan edo hortik kanpo afiliatuen, 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 higieña eta gizarteko laguntza, segurtasuna eta prebentzioa alorretako gaiak Erakundeko ebazpen organoetan proposatzea eta negoziatzea, pertsonaleko arduradunaren bitartez

medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 122.2 (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) 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 zabaldutako diziiplina prozeduren aurrera jarraituz gero, laguntza eta defentsa eskaintzea eta audientzia lortzea, langile bakoitzak bere kabuz gauza bera egiteko daukan eskubidean eragin barik.

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.

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 norberaren txartela daukatenak.

125. artikulua.- Afiliatuen eskubideak.

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

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

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

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

d) Bere Zentral Sindikalak emandako aginduari jarraituz, edozein ordezkartza edo agindu sindikal egitea dagokion Erakundean, 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; Erakundeari horren berri eman beharko dio, gutxienez 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.

c) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad respectiva, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.

d) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la Institución respectiva y en los términos provistos en el presente Acuerdo.

e) Disponer para el conjunto de los/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 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.

Laugarren atala. ATAL SINDIKALETAKO BATZORDEAK.

126. artikulua.- Atal Sindikalaren Batzordea.

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

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.



127. artikulua.- Atal Sindikalaren sorrera edo osaketa aldaketa.

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 aldaketaren bat gertatzen denean, horren berri eman beharko dio Erakundeari.

128. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak.

Atal Sindikaleko 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 Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak.

Atal Sindikaleko 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,

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



eskala honi jarraituta:

electos, de conformidad con la siguiente escala:

| Erakundeari zerbitzua eskaintzen dioten langileak / N° de empleados / as al servicio de la Institución | Segurtasun eta Osasun Batzordean ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideak / N° de miembros del Comité de la S.S con derecho a horas sindicales | Ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideek daukaten ordu kopurua / N° 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.

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) Bere lanean zati batean edo era osoan ordezeko bat izatea, bere Atal Sindikaleko beste kide batzuen ordu sindikalak pilatzeagatik kopurua gaitzen duenean, baina hori bere ordainsarrietan eragin barik egitea. Erakundeko arduradun nagusiari horren notifikazioa ematea nahikoa izango da.

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) Bere jarduerarekin zerikusia duten gaiei buruzko norberaren iritzia edo sindikatuarena askatasunarekin eman ahal izatea.

e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.

f) Diziiplina espediente bat zabaltzen denean, Erakusle edo Idazkari izendatzen badute, horri uko egiteko eskubidea izango du.

f) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados/as como Instructor/a o Secretario/a en un expediente disciplinario.

Bosgarren atala. ORDEZKARI SINDIKALAK.

Sección quinta.
SINDICALES.

DELEGADOS/AS

Artículo 130.- Designación de Delegados/as



130. artikulua.- Ordez kari sindikalak sindicales. izendatzea.

Kreditatutako atal sindikaletan, 125.2 artikulua jasotzen duenarekin bat eginez, Zentral Sindikalak Ordez kari Sindikal bat edo hainbat izendatu ahal izango ditu.

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.

131. artikulua.- Ordez kari sindikalen funtzioak eta eskubideak.

Kreditatutako Atal Sindikaletako Ordez kari Sindikalek 125.2 artikulua jasotzen duenarekin bat eginez, funtzio eta eskubide hauek izango dituzte, Erakundeko hautetsien ordezkari zarako organoetako kide izateagatik izan ditzaketenen gainera:

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) Erakundeko hautetsien ordezkari zarako organoen eskura Erakundeak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera eskuratu ahal izatea; legeak hala agintzen duen alorretako informazioa isiltasun profesionala gorde beharko du.

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) Pertsona ordezkatzeko organoen batzarretara eta Erakundeak laneko segurtasuna eta osasunari buruz dituen barne-organoen batzarretara joan ahal izatea, ahotsarekin bai, baina boto eskubiderik gabe.

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) Langileei eta bere afiliatuei eragingo dien neurriak indarrean jarri aurretik, Erakundeak haien iritzia entzuteko eskubideak, batez ere bere afiliatuei buruzko kaleratzeak eta zigor ezartzeak aztertzen direnean.

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) Atal Sindikalari dagozkion eskumenak indarrean jartzea.

d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.

e) Bere Atal Sindikalak iragarki-oholetan jartzen duena bere sinadurarekin egiaztatzea.

e) Autenticar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tablonc de anuncios.

f) Atal Sindikalaren Batzordea eta bere afiliatuak bileretara deitzea.

f) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical, así como del conjunto de los/as afiliados/as.

g) Bere jarduna bete ahal izateko eta bere Atal Sindikalaren izenean eta hura ordezkatzuz,

g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o



jarduera judizialak edo administrazioko jarduerak abiatzea.

h) Atal Sindikalak 100 afiliatu edo gehiago hartzen baditu, hilabeteen 20 ordu sindikal erabiltzeko aukera izango du, bere ordainsarietan eragin gabe; Beste 100 afiliatu bakoitzeko, beste 20 ordu sindikal izateko eskubidea izango du. Hori guztia Atal Sindikaleko Batzordeko kide izateagatik edo hautetsien ordezkari organoko kide izateagatik izan ditzakeen orduetan eragin barik.

132. artikulua.- Ordu sindikalak pilatzeagatiko liberazioa.

1. Zentral sindikaleko kide bat liberatzeko, beharrezkoa izango da 1.350 ordu pilatzea.

2. Liberazio eskubidea indarrean jartzeko, eskaera egiten duen pertsonak hori jakinarazteko komunikazioa aurkeztu beharko du Udalean, eta horrekin batera hau aurkeztu beharko du:

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 ordezkatzeko 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.

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) 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. 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 aldez aurretiko denbora nahikoarekin.

Lehen aipatutako sistemaren bitartez bere lanpostuan erabat ordezkaturik geratzen den langile publikoak zerbitzu aktiboa administrazio egoeran jarraituko du, bere eskubide ekonomikoetan, profesionaletan 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 Ordezkaritza zein Pertsonal Batzordeko, Enpresa Batzordeko kideak izan, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

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) 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 publizitate eta iredagarritasun handiena ziurtatze aldera.

d) Beren jarduera sindikalarengatik, beren lanean ezin izango dute diziiplina zigorrak 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.

e) Zigor oso larrien berri izan beharko dute.

f) Absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta horren arrazoiak, zerbitzua egiten ari zirela izandako istripuak eta lan-gaixotasunak edo horien ondorioak, istripu-indizeak, lan baldintzen inguruko aldikako azterketen edo azterketa berezien emaitzak eta

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 tablones 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 tablones será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

d) No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

e) Ser informados/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,



erabiltzen diren prebentzio neurriak ezagutzea.

g) Zerbitzu Publikoak hobetzera bideratutako neurrien ezarpenean laguntzea.

h) Bere eskumenekoak diren gai guztien berri ematea ordezkatzan 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, hilabeteen ordu kopuru jakin bat izatea, bere ordainsarrietan eragin barik; ordu kopurua eskala honen arabera kalkulatu da:

| | |
|------------------------------------|---------|
| 100 lanpostura arte hilean | 30 ordu |
| 101etik 250 lanpostura arte hilean | 35 ordu |
| 251 lanpostutik gora hilean | 40 ordu |

k) Era berean, Presidente edo Idazkari lana hartzen duen hautetsien ordezkari organoko kideak hilabeteen beste ordu batzuk edukiko ditu, bere kargua bete ahal izateko; ordu horiek eskala hau beteta zehaztuko dira:

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



| | | | |
|---|----|-------|--|
| 100 lanpostura arteko erakundeak ordu | 5 | horas | |
| 101 eta 250 lanpostu arteko erakundeak ordu | 7 | horas | Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo 7 |
| 251 eta 500 lanpostu arteko erakundeak ordu | 9 | horas | Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo 9 |
| 501 eta 750 lanpostu arteko erakundeak ordu | 12 | horas | Entidades de 501 a 750 puestos de trabajo 12 |
| 751 lanpostu baino gehiagokoak ordu | 15 | horas | Entidades de 751 en adelante 15 |

l) Aipatutako bi ordu asignazio motak zenbatzerako orduan, Erakundeko Informazio Batzordeetara, horrek sustatutako batzarretara eta Erakundeko negozio kolektiboetara joaten emandako denbora ez da kontuan hartuko.

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) Bere jarduerarako erakundeak utzitako lokala erabili ahal izatea; lokalaren ezaugarriek eta ekipamenduak gaitasunean, material baliabideetan eta kokapenean izan ditzakeen beharrianak ase beharko dituzte.

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.

135. artikulua.- Gaitasuna.

Hautetsien ordezkaritza organoek bere eskumenekoak diren eta bere kideen gehiengoak onartutako jarduera judizialak edo administrazio jarduerak abiatzeko gaitasuna izango dute.

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.

136. artikulua.- Eskuduntzak.

Hautetsien ordezkaritza organoek eskuduntza hauek izango dituzte:

Artículo 136.- Competencias.

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Legez ezarritako informaziorik osatuen jasotzea legez ezarritako bideetatik, erakundeko langileei dagokien gai guztietan.

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

b) Erakundeko langileei dagozkien gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informatzea, norberaren ekimenez.

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



Horretarako, gaiari buruzko dokumentazioa eskuratzeko, kontsultatzeko eta doan erreproduzitzeko aukera izango dute Atal Sindikaleko Batzordeek zein Ordezkarri Sindikalek, Legearekin bat etorrita.

c) Erakundeko eskudun organo ebazleei, langileen arduradunaren bitartez, langile eta laneko segurtasun-, osasun- eta higiene-egoerei buruz jazozen 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.

correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

c) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XIX (de Derecho de Participación) del presente título.

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 ordezkarien bitartez. Prestakuntza prozesu horren helburua izango da pertsonal, lana gauzatzen den momentuko segurtasun eta higiean eta laguntza erregimenean eta segurtasunean eta gizarte aurreikuspenean ebazpenak egitea, Erakundeko eskuduntzak direnean.

138. artikulua.- Elkarritzeta.

Aurreko artikuluan jasotakoa betetze aldera, pertsonalarekin elkarritzetak izango dituen

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.



solaskidea izendatuko du Erakundeak.

139. artikulua.- Ordezkaritza.

Funtzionarioen ordezkaritza hautetsien ordezkaritza organoengan edo Erakundean ordezkaritza daukaten Atal Sindikalengan egongo da, Akordio honek jasotzen duenaren arabera.

140. artikulua.- Batzarrak.

Erakundeko ordezkariak 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.

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



XXI. Kapituluak. BATZARTZEKO ESKUBIDEA

142. artikulua.- Lanorduetan batzartzeko eskubidea

1. Udal langileek batzartzeko eskubidea erabili ahal izango dute kapitulu honetan zehazten diren betekizunekin eta baldintzekin.

2. Erakundeko pertsonalak bere lanaldiaren barruan batzartzeko eskubidea izango du bere ordainsarietan 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:

| <u>Erakundeko langile kopurua</u> | <u>Urteko orduak</u> |
|-----------------------------------|----------------------|
| 30 arte | 5 |
| 31etik 100era | 8 |
| 101etik 250era | 11 |
| 250 baino gehiago | 14 |

143. artikulua.- Batzarraren deialdiaren legitimitatea.

1. Atal Sindikal batera afiliatutakoen batzarretara deitzeko legitimitatea izango dute Ordezkarik Sindikalek.

2.

3. Erakundeko pertsonalaren batzarretara deitzeko legitimitatea izango dute:

a) Erakunde Sindikalek, zuzenean edo beren Ordezkarik Sindikalen bitartez.

b) Aukeratutako ordezkariak organoak.

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. 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:

| <u>Nº trabajadores de la Entidad</u> | <u>Nº de horas anuales</u> |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 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) Nahi beste langile publikok, beren kopurua kaltetutako kolektiboaren %40a baino txikiagoa ez bada.

c) Cualesquiera empleados/as municipales, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

144. artikulua.- Lanaldiaren barruan egindako batzarrak.

1. Hauek dira Atal Sindikaleko afiliatuen edo pertsonalaren batzarrak egin ahal izateko bete behar diren baldintzak:

a) Eskara batzarra egin baino 48 ordu lehenago egin beharko da gutxienez, salbuespenezko kasuak ez badira.

b) Batzarra egingo den lekua eta ordua zehaztu.

c) Batzarra deitzen duten pertsonen horretarako legitimitatea dutela egiaztatzen duten datuak igortzea.

d) Gai-zerrenda.

e) Eskara 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.

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.



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 gehiengoa beharko da.

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..

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 mayoría.

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.



149. artikulua.- Euskararen erabilera Plana

Arauaren arabera

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, gehieneko 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

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.



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.

4. Ordezkapenetarako egingo diren behin-behineko izendapenak bitarteko funtzionarioak hautatzeko deialdi publikoaren bitartez edo lanpostuaren bitartez egingo dira; berdintasun, meritua eta gaitasun irizpideak bermatuta egon beharko dira eta deialdiak behar besteko publikitatea 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 betetz.

XXIII. Kapitulua. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA

154. artikulua.- Zerbitzu Publikoak mantentzea eta hobetzea

1. Erakundek egiturazko jardura iraunkor berriak ez azpikontratatzeko konpromisoa hartzen du, zerbitzu laguntzaileak direnetik ezberdintuz. Era berean, Erakundeak konpromisoa hartzen du langileak ez dituela aldi

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. 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



baterako lan enpresekin 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 azpikontratatzea.

2. Enpresa kontratista azpikontratuen portzentajeak kontrolatzea, batez ere, azpikontratatuiei dagokionez.

3. Arautegia betetzen dela zaintzea. Azpikontratu guztiak gainbegiratu 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

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 cumple 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



azpikontratatuak mugak ezartzea, eta, aldi berean, pertsona horrek aldizkako eta egonkor eran Erakundeko lokaletan eta bulegoetan lanik ez duela egiten zaintzea.

3. Udal elkarte publikoetako pertsona ez da bidaliko erreferentziazko udal erakundeek egin ohi dituen jarduerak betetzeko.

4. Kudeaketa publiko eta pribatuaren konparaziozko azterketa egingo da, kontuan hartuz zerbitzuaren kalitatea eta langileen lan baldintzak, azpikontratuaren kostu osoa azalduz.

5. Publikoak izateko aukera ematen duten zerbitzuetan publikoak izan daitezkeen lortzeko planak garatuko dira. Plan horietan azpikontratatuta dauden langileen lan baldintzak parekatzeko prozesuak jasoko dira, eta ematen dituzten zerbitzuen hobekuntzak. Hori guztia publiko izango diren protokoloaren bidez egingo da.

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 gertatutako 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 fede ona baldintzak ezarriko dira.

2. Dena dela, artikulua honen aurreikuspenak egoera hauetan bakarrik aplikatuko dira:

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. 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



a) Lan-kontratua daukan eta kontratua egiten duen erakundearentzat azken sei hilabeteetan gutxienez lan egin duen langileari bakarrik eragingo dio subrogazioak; ordezkapenak ere sartuko dira, amaitu arte.

b) Subrogazioak ez die eragingo kontratua lagatzen duen enpresako jabeai, 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 agiriko eskakizunak eta aginduak betetzen direla erakusteko. Txostenak honako datu hauek jasoko ditu zehazki:

1. Kontratatzekeo xedea eta zerbitzuan alta eta, hala badagokio, baja emateko datak.
2. Enpresak zerbitzua emateko kontratatutako langile kopurua.
3. Langileei aplikatzen zaien hitzarmena.
4. Lan-osasunari buruzko informazioa eta, bereziki, erakundeak kontratatutako enpresako lan-arriskuen maparen egoera.
- 5.
6. Informazio hori eskuratzeko datu pertsonalak babesteko araudiak agindutakoa beteko da.

Beharrezko gardentasuna bermatzeko xedez,

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.



erakunde bakoitzeko langileen legezko ordezkariak eta langile-batzordeak espresuki eskatzen dutenean, aurreko paragrafoan aipatutako txostenaren kopia bat emango die erakundeak.

157. artikulua.- Gizarte-intereseko kontratuak, lankidetzaz hitzarmenak eta gizarte-bazterketako kontratuak.

Gizarte intereseko edo interes orokorreko lanak egiteko erabiliko dira eta enplegu programen edo prestakuntza-enpleguko programen esparruan iraupen jakineko eta gizarte-bazterketako lanak egiteko. Kontratu hauek, sailkapen talde bakoitzari dagozkion gutxieneko lanskariak 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 Administrazioa egiturazko lanpostuak betetzeko.

Gainerako lan-baldintzak Akordio orokorrean finkaturikoak izango dira, indarrean dagoen arautegiak lan kontratatunentzat gordeta duena eta erretiro aurreratuari dagozkion artikuluek salbuespen delarik.

XXIV. Kapitulua. DESKONEXIO DIGITALA

158. artikulua.- Deskonexio digitala.

1. Tokiko Gobernu Batzarrak, 2022ko apirilaren 26ko bilkuran, Donostiako Udalean indarrean jarri behar diren desconexio digitalari buruzko jarraibideak onartu zituen.

2. Deskonexio digitalaren bidez, langileen atsedenerako eta osasunaren babeserako eskubideak bermatu behar dira, eta familia eta lana uztartzeko eskubidea zaindu.

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.

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.

Capítulo XXIV. DESCONEXIÓN DIGITAL

Artículo 158.- Desconexión digital.

1. La Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 26-04-2022 aprobó las Instrucciones sobre desconexión digital que deben regir en el Ayuntamiento de San Sebastián.

2. Mediante la desconexión digital se deben garantizar los derechos al descanso y la protección de la salud de las personas trabajadoras, y preservar el derecho a la



LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA. LANSARIA BERRAZTERTZEKO KLAUSULA.

Donostiako Udalak konpromisoa hartzen du udal langileen lansariak berraztertze baldintza ekonomikoak hobetzen diren unean, galdu den erosteko ahalmena berreskuratzeko xedearekin, langileen ordezkariekin adostutako erara.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA. KONPROMISOAK:

Udalak 2023rako honako hau egiteko konpromisoa hartzen du:

- 1.- PSISn bigarren jarduerako arautegi berria.
- 2.- Osasun arazoiengatik lanpostua egokitzeko edo aldatzeko jarduera-protokoloa onartzea.
- 3.- Karrera profesionala.

LEHENENGO AZKEN XEDAPENA. INDARGABETZE-KLAUSULA

Aurreko akordioak, hitzarmenak eta tratuak 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 Ordezkaritza Organoak, Lan Baldintzak Finkatzea eta Langileen Parte-hartzea arautzen dituen ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 36.

conciliación familiar y laboral.

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.

El Ayuntamiento se compromete a elaborar lo siguiente para 2023:

1. -Normativa de segunda actividad en SPEIS.
- 2.- Protocolo de actuación para la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.
- 3.- Carrera profesional.

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



artikuluak xedatzen duenaren arabera erregistratuko, utziko eta argitaratuko da.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA. LEP.

1.- Onetsitako deialdiak abian jartzeko kronograma egitea.

2.- Lanpostu huts guztien eskaintzak, legeak baimentzen duenaren arabera, urte natural bakoitzean.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA. AKORDIOAREN ETA UDAL LANGILEEI DAGOZKIEN ARAUDIEN ARGITARATZEA.

Udalean udal langileei buruz onetsitako arau guztiak Udalaren intraneten argitaratuko dira.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA. PRESTAKUNTZA

Udal langileentzat prestakuntzari buruzko araudia onetsiko da.

SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA. BALORAZIO MAHAIA.

Zuzendaritza baten organigraman lanpostu bat sortzea edo aldatzea proposatzen den bakoitzean, onetsi aurretik, balorazio mahaia bilduko da.

las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. OPE

1.- Realización de cronograma para la puesta en marcha de las convocatorias aprobadas.

2.- Ofertas de todas las vacantes, según lo permitido por la ley, cada año natural.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. PUBLICACIÓN DEL ACUERDO Y DE LAS NORMATIVAS REFERIDAS AL PERSONAL MUNICIPAL.

Todas las normas aprobadas en el ayuntamiento referidas al personal municipal, se publicarán en la intranet municipal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. FORMACIÓN.

Se aprobará una normativa de formación para el personal municipal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. MESA DE VALORACIÓN.

Cada vez que en el organigrama de una Dirección, se proponga la creación de un puesto de trabajo o su modificación, previo a su aprobación, se reunirá la Mesa de valoración.