

**ACUERDO REGULADOR  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
DE LOS FUNCIONARIOS DEL  
AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ**

**PREAMBULO:**

La Administración local se concibe en contacto con su sociedad y vinculada al destino de ésta en su evolución, sus avatares y sus logros, un aspecto de su identidad que también incluye a los funcionarios que prestan servicio en ella. Ello genera una dimensión ética de la administración pública, que se traduce en sentirse especialmente comprometida a utilizar de forma eficaz y responsable los recursos que la sociedad pone a su disposición, mostrando solidaridad con las condiciones particulares en que se desenvuelve la actividad productiva del conjunto de los trabajadores no pertenecientes a la esfera pública.

Una administración desligada de su sociedad vulnera un principio ético básico de pertenencia responsable a una comunidad, asume un riesgo de aislamiento, y genera rechazo social progresivo

Desde esta óptica el presente documento, que toma como referencia el UDALHITZ, pretende dar respuesta a las necesidades y características de nuestra organización, incorporando al mismo aquellas condiciones más beneficiosas pactadas en nuestro Ayuntamiento y que exceden o no se contemplan en las establecidas en el documento de referencia, incorporando además otras condiciones nuevas que pretenden dar respuesta a nuevas necesidades.

**TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Objeto**

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

**Artículo 2.- Partes concertantes**

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

**Artículo 3.- Ámbito Personal**

1. El Acuerdo se aplicará íntegramente a los funcionarios de carrera del Ayuntamiento.
2. Será también de aplicación en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo a excepción de todo aquello reservado por la Ley al funcionario de carrera a:
  - a) Funcionarios Interinos.
  - b) Funcionarios en prácticas.
3. Asimismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

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

1. El Presente Acuerdo tendrá vigencia desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de el Ayuntamiento y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2007; excepto las disposiciones sobre incrementos retributivos contemplados en el artículo 83 (de Incrementos Retributivos) de este Acuerdo que serán de aplicación desde el 1 de enero de 2006.
2. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo se entenderá prorrogado por períodos 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 2007, o durante el mes de octubre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas.
4. Hasta que no se llegue a un nuevo Acuerdo el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.
5. En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación deberán iniciarse las negociaciones del nuevo Acuerdo.

**Artículo 5.- Vinculación**

El Acuerdo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad.

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

1. Se constituye una Comisión paritaria de seguimiento del convenio, al objeto de realizar el seguimiento del cumplimiento del mismo.
2. Podrán formar parte de la citada Comisión un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del

---

presente Acuerdo y representados en el Ayuntamiento, y el mismo número de representantes de el Ayuntamiento.

**Artículo 7.- Aplicación favorable**

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

**Artículo 8.- Procedimiento de resolución de conflictos**

1. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria de Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.
2. El procedimiento de resolución de conflictos se realizará mediante los sistemas establecidos en este momento sobre procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos: PRECO II

**Artículo 9.- Organización del Trabajo**

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

**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 10.- Jornada de trabajo habitual**

1. La jornada laboral habitual del personal funcionario de el Ayuntamiento será de 1592 horas

**Artículo 11.- Calendario laboral**

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá previa negociación con los representantes de los trabajadores, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares de cada servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este Capítulo.

**Artículo 12.- Trabajo efectivo**

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

**Artículo 13.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible**

1. Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de el Ayuntamiento un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.
2. Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación sindical, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no menoscabe la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.
3. El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.
4. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de el Ayuntamiento, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

**Artículo 14.- Trabajo a turno**

En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento.

**Artículo 15.- 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 16.- Trabajo en período nocturno**

Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

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 17.- Descanso semanal**

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

### **Artículo 18.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos**

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

### **Artículo 19.- 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 20.- Duración**

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

### **Artículo 21.- Supuesto excepcional de compensación vacacional**

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

### **Artículo 22.- Disfrute y Fraccionamiento**

El disfrute de las vacaciones se llevará a cabo de forma que la distribución de los periodos vacacionales tenga en cuenta los flujos de mayor o menor actividad y se equilibren las necesidades de descanso de los trabajadores y la salvaguarda del principio de eficiencia de la administración.

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

### **Artículo 23.- Período de disfrute vacacional**

1. Los empleados/as públicos tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 15 de mayo y el 30 de octubre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.
  2. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.
  3. Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, oídos los representantes de los trabajadores.
-

---

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

**Artículo 24.- Disfrute simultáneo**

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

**Artículo 25.- Plan de vacaciones**

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

**Artículo 26.- Supuestos especiales**

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

**Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 27.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual**

1. En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público, las Secciones Sindicales y el Ayuntamiento coinciden en la necesidad de organizar la prestación de los servicios municipales de tal modo que se reduzcan al máximo las horas realizadas fuera de la jornada habitual.
  2. En este sentido se suprimen totalmente las horas realizadas fuera de la jornada normal con carácter habitual.
  3. Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que se deban realizar fuera de la jornada habitual excepto aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.
  4. Con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, excepto en aquellos casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, el Jefe de Departamento elaborará un informe propuesta en el que deberá motivar la necesidad de la realización, la previsión de los servicios a realizar y el tiempo a emplear.
  5. Si en la plantilla existieran más trabajadores de los necesarios y con la cualificación adecuada para realizar las tareas extraordinarias, tendrán prioridad para realizarlas los que fueran voluntarios.
  6. Anualmente el Ayuntamiento hará público un informe detallando el número de horas extraordinarias realizadas al amparo de los apartados 3 y 4 de este artículo y las medidas adoptadas para reducirlas en el futuro.
  7. Los informes elaborados por el Ayuntamiento serán remitidos a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo.
  8. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el título segundo de este Acuerdo.
  9. Para la compensación en tiempo de libranza se seguirán los siguientes criterios:
    - a) Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.
    - b) Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.
  10. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.
  11. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.
  12. En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales si realiza la jornada normal, o la parte proporcional que le
-

---

corresponda si realiza una jornada inferior.

#### **Artículo 28.- Licencias**

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

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por maternidad y lactancia.
- c) Por el acogimiento o adopción de hijos.
- d) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- e) Por paternidad.
- f) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
- g) Por deberes inexcusables de carácter público ó personal.
- h) Por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal.
- i) Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.
- k) Por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
- l) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- m) Por asistencia a tratamientos de técnicas de fecundación asistida.

#### **Retribución durante las licencias**

Durante los periodos de licencia se abonarán a los empleados la totalidad de las retribuciones que vinieran percibiendo incluso las variables (festivos, nocturnidad, penosidad y peligrosidad) de acuerdo a la parte proporcional de dichas variables en relación al resto del año.

#### **Artículo 29.- Permisos**

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

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

#### **Artículo 30.- Parejas de hecho**

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

#### **Artículo 31.- Petición y concesión de Permisos y Licencias**

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.
2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Presidente de el Ayuntamiento, con una antelación de 48 horas laborables según calendario de oficinas..
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 el Ayuntamiento.
4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.
5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de 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 el Ayuntamiento las tareas del personal funcionario al cual se concede el permiso.

#### **Artículo 32.- Incompatibilidad entre permisos y licencias**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores, ascendientes 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 33.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos**

Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, el personal funcionario deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su

---

---

ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

**Artículo 34.- Asistencia y justificación de ausencias**

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

**Artículo 35.- Licencias por enfermedad o accidente**

1. Enfermedad Común:
    - a) El personal funcionario, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento en la forma que se estime oportuna.
    - c) En caso de baja por enfermedad común o licencia por maternidad los empleados públicos percibirán una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones
    - e) Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el funcionario deberá cumplir los siguientes requisitos:
      - 1) Que se complemente por el propio funcionario o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Acuerdo.
      - 2) Que se atiendan las recomendaciones facultativas
      - 3) Que facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos del Ayuntamiento estimen convenientes realizar.
      - 4) Que, en ningún caso, el funcionario público se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
      - 5) Que, en ningún caso, el funcionario público prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
    - f) Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos previstos en el Art.67 del Título Segundo.
    - g) A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.
    - h) El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el funcionario las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.
  2. En caso de baja por Enfermedad Profesional o Accidente Laboral, la Entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.
-

---

### **Artículo 36.- Absentismo Laboral**

Las partes firmantes reconocen la necesidad de abordar el absentismo y entienden que su prevención implica el correcto funcionamiento de los servicios médicos, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, y el uso responsable de la licencia por incapacidad temporal, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que supone el absentismo cuando se superan determinados índices, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficiencia y óptima prestación de los servicios.

### **Artículo 37.- Licencia por paternidad.**

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán licencias de 10 días naturales comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del hijo/a a acoger o a adoptar.
2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o cuando se produzca a más de 150 km del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

### **Artículo 38.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar**

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

### **Artículo 39.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho**

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

### **Artículo 40.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.**

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal funcionario tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
  2. A los efectos de este Artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:
    - a) Expedición y renovación del DNI, Carnet de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registro de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales.
    - b) Asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.
  3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra a) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá
-

---

pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

**Artículo 41.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal**

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

**Artículo 42.- Licencia por maternidad y lactancia**

1. Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
2. La funcionaria, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, y a una hora y media en caso de parto múltiple. Este período podrá dividirse en dos fracciones o bien substituirse por una reducción de la jornada de tiempo equivalente al inicio o al final, con la misma finalidad.
3. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.
4. La funcionaria podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la funcionaria, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.
5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo en una hora adicional con disminución proporcional de sus retribuciones.
6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado público dentro de su jornada ordinaria, el empleado público deberá preavisar a el Ayuntamiento con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 43.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto**

1. En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.
  2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
  3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.
  4. En el caso de licencia por maternidad 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, dentro del año natural
  5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.
  6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la funcionaria se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.
  7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto el Ayuntamiento complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.
  8. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a se establece el derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el periodo de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto, sino se hubiesen agotado, aplicable aun cuando el feto no reúna las condiciones para adquirir la personalidad, por
-

---

no tener figura humana y no vivir 24 horas desprendido del seno materno, siempre que hubiera permanecido en el seno materno al menos 180 días.

**Artículo 44.- Licencia para asistencia a tratamientos con técnicas de Fecundación asistida:**

En los supuestos de fecundación asistida, los empleados municipales tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a dichas técnicas durante el tiempo necesario para su realización

**Artículo 45.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento**

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario o funcionaria, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.
3. En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello; la licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

**Artículo 46.- Licencia por cuidado de menores o ascendientes o disminuidos físicos o psíquicos**

1. El personal funcionario que por guarda legal tenga a su custodia a un niño menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado público, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad.
2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.
3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado público podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a el Ayuntamiento con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el funcionario o funcionaria, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.
5. Reducción de jornada laboral de un 50% durante un mes para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave
6. 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, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

**Artículo 47.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.**

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

**Artículo 48.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

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

El número máximo de traslados a autorizar será de 1 por año.

**Artículo 49.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico**

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

---

**Artículo 50.- Días de permiso por asuntos particulares.**

1. Para el año 2007 se establece un permiso por asuntos particulares de una duración de dos días o la parte proporcional al tiempo de servicio activo.
2. El funcionario podrá fraccionar estas dos jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares, siempre y cuando la unidad de trabajo pueda operar con continuidad mediante reorganización interna de sus propios efectivos.
3. El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.
4. En el presente supuesto y para posibilitar su disfrute, el personal sólo será sustituido cuando la organización de los servicios contando con el personal de los mismos o del departamento no garantice la prestación del servicio.
5. Podrá beneficiarse de dichos días el personal interino que cubra vacantes de RPT o puestos de programa.

**Artículo 51.- Reducción de jornada por interes particular**

La reducción de jornada por interés del funcionario constituye un derecho de este siempre que la organización de la jornada no cause un mayor gasto para el Ayuntamiento.

Cuando la organización de la reducción de jornada, de forma acumulada, genera la necesidad de cubrir las licencias que se produzcan en los periodos de trabajo acumulado, las sustituciones se realizaran por el porcentaje de jornada pactada y no por el acuerdo alcanzado de acumulación.

Las licencias se computan por la jornada pactada y no por el calendario de ejecución previsto.

No podrá solicitarse una nueva reducción de jornada por interés particular, hasta una vez transcurridos 12 meses desde la finalización de la anterior.

Los funcionarios interinos tendran derecho, al igual que el resto de funcionarios de carrera y contratados laborales, a la reducción de jornada por creación de empleo, siempre que acrediten un periodo mínimo y continuado de al menos 6 meses en el Ayuntamiento y ocupen plaza vacante en la RPT.

**Artículo 52.- Permiso por realización de estudios**

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

**Artículo 53.- Permiso por pruebas de promoción profesional internas.**

1. 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.

**Artículo 54.- 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 periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada dos años.
3. Con carácter excepcional podrán concederse permisos con una duración inferior a siete días, en este supuesto el descuento se calculará tomando como unidad hora.
4. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados públicos 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 período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

**Artículo 55.- 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 el Ayuntamiento el empleado público asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.
  3. El permiso concedido por interés exclusivo del empleado público no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.
-

---

**Artículo 56.- Concesión de permisos al personal interino**

1. Los permisos contemplados en los artículos 53 , 54.3 y 55 podrán concederse al personal interino cuando acrediten una antigüedad mínima de 6 meses de forma continuada en el mismo puesto

**TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES****Capítulo V. RÉGIMEN GENERAL****Artículo 57.- Retribuciones. Ámbito de aplicación**

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

**Artículo 58.- Ordenación del pago**

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

**Artículo 59.- Publicidad**

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

**Artículo 60.- Conceptos Retributivos.**

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal funcionario de el Ayuntamiento 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 61.- El Sueldo**

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

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

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

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

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

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

**Artículo 62.- Antigüedad**

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

---

los empleados publicos de este Ayuntamiento, se reconoce su percepción mediante un Complemento por la diferencia de lo percibido y lo establecido en este acuerdo, dicho complemento tendrá la consideración de no absorbible y actualizable.

5. Los funcionarios interinos que ocupen puestos vacantes en R.P.T. o en Programas, tendrán derecho a la percepción de los trienios perfeccionados, dentro de esa relación laboral.

#### **Artículo 63.- El Complemento de Destino**

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

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

#### **Artículo 64.- El Complemento Específico**

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

#### **Artículo 65.- El Complemento Específico Tramo General**

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

#### **Artículo 66.- El Complemento Específico Tramo Dedicación Especial**

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

#### **Artículo 67.- Modalidad Jornada Ampliada**

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

#### **Artículo 68.- Modalidad Disponibilidad Absoluta**

1. La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:
    - a) La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.
    - b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del
-

---

puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

- c) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.
  - d) Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.
  - e) La facultad de el Ayuntamiento de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.
2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

#### **Artículo 69.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta**

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

#### **Artículo 70.- Cumplimiento de requisitos**

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

#### **Artículo 71.- Las Pagas Extraordinarias**

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

#### **Artículo 72.- 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.

El Ayuntamiento podrá abonar como productividad la cantidad variable que resulte de la distribución del fondo Argos, o los incentivos que se puedan establecer a través de los programas de mejora de el Ayuntamiento, si así se determinara.

#### **Artículo 73.- Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarios**

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

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

#### **Artículo 74- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual**

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

#### **Artículo 75.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas**

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas existirán en las
-

---

siguientes modalidades: penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, nocturnidad y festividad.

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

**Sueldo + Complemento de Destino + Complemento Específico Tramo General**

**Jornada Anual Establecida**

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

---

ordinaria trabajada.

- 3) Si intervienen **tres variables en horario festivo**: El incremento consistirá en un **80%** sobre la hora ordinaria trabajada.
- 4) Si intervienen **cuatro variables en horario festivo**: El incremento consistirá en un **85%** sobre la hora ordinaria trabajada.

#### **Artículo 76.- Indemnizaciones por razones de servicio**

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

**Abono permiso de conducción especial.** se procederá al resarcimiento de los gastos de renovación del carnet de conducir a los empleados municipales que vengan obligados por sus funciones a poseer permisos específicos en los casos en los que por tratarse de permisos especiales tengan un plazo de renovación de tres o cinco años, inferior al de diez años que es el plazo normal. Aquellos plazos de renovación que sean minorados, sobre el plazo normalizado, por la edad del empleado público, no serán objeto de indemnización, salvo en el supuesto que desempeño del puesto de trabajo tenga asociado el uso de carnet con un plazo de renovación menor.

El Ayuntamiento expresa su voluntad de analizar los seguros existentes sobre el carnet por puntos y su posible contatación para los empleados municipales, que para del desempeño de las tareas de los puestos de trabajo se les exija las labores de conducción de vehículos.

### **Capítulo VI. GRADO PERSONAL**

#### **Artículo 77.- El grado personal**

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

### **Capítulo VII. GESTIÓN DE NÓMINAS**

#### **Artículo 78.- Reestructuración de nóminas**

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

#### **Artículo 79.- 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 la primera provisión de puestos de trabajo en que el interesado pueda participar.
3. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

#### **Artículo 80.- Domiciliación de nóminas**

1. El personal funcionario de el Ayuntamiento deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.
2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal funcionario habrá de remitir a el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

#### **Artículo 81.- División en pagas de las percepciones anuales**

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

#### **Artículo 82.- 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 existen diferencias retributivas entre éste y el

---

anterior.

- b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.
  - c) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.
2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

## **Capítulo VIII- INCREMENTOS RETRIBUTIVOS**

### **Artículo 83.- Incrementos retributivos**

1. Las retribuciones del personal funcionario de el Ayuntamiento se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo para cada año en las cuantías que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación.
2. Las retribuciones en el año 2006 se incrementarán, respecto de las retribuciones globales del año 2005, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.
3. Adicionalmente las retribuciones anuales para el año 2006 se incrementarán por un importe total del 20% del Complemento de Destino de cada empleado público respecto de las dos pagas extraordinarias, y de otro 20% del Complemento de Destino de cada empleado público respecto de una paga extraordinaria.
4. Además, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de el Ayuntamiento se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al 4,6% de la masa salarial de las retribuciones básicas y complementarias de 2005.
5. Las retribuciones en el año 2007 se incrementarán, respecto de las retribuciones globales del año 2006, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.
6. Además, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de el Ayuntamiento se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al 4,0% de la masa salarial de las retribuciones básicas y complementarias de 2006; sin embargo en el supuesto de que el índice de precios al consumo estatal (I.P.C.) correspondiente al año 2006 superase el porcentaje del IPC/2005, la cantidad resultante del incremento sobre el citado porcentaje pasará a formar parte de este fondo adicional.
7. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores serán de aplicación adicional al personal funcionario de este Ayuntamiento las previsiones que contemplen las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado o de la Comunidad Autónoma de Euskadi para financiar las aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, así como todas aquellas otras que establezcan fondos para financiar incrementos derivados de procesos de organización y clasificación de puestos de trabajo en los mismos términos de homogeneidad y cuantías que se establezcan.
8. En general, serán de aplicación adicional al personal funcionario de este Ayuntamiento cualquier otro incremento anual adicional que los respectivos Parlamentos establezcan para el personal al servicio de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma que no resulte legalmente de imposible aplicación.

### **Artículo 84.- Actuaciones retributivas de carácter no general**

El Ayuntamiento, dentro de los procesos de mejora y modernización de sus estructuras organizativas, adoptarán las medidas pertinentes para analizar las adecuaciones retributivas, con carácter singular y excepcional,

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

### **Capítulo IX. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS.**

#### **Artículo 85- Elkarkidetza. Sistema de Pensiones Complementarias**

1. El Ayuntamiento 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. El Ayuntamiento adherida al Sistema de Pensiones Complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.
  3. En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal funcionario, el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento.
-

4. El Ayuntamiento 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.
5. La Comisión de Control tendrá carácter paritario, atribuyéndose el 50% de sus miembros a la Corporación Municipal y el otro 50% a los representantes de los partícipes

#### **Capítulo X OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES**

##### **Artículo 86- Jubilación voluntaria por edad**

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el personal funcionario de el Ayuntamiento una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:
  - a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.
  - b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.
2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.
3. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal funcionario que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 le falta un año menos para su jubilación forzosa; salvo que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.
4. La Comisión Paritaria de Seguimiento estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

##### **Artículo 87- Primas para la jubilación anticipada**

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

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

Esta indemnización será aplicable a los funcionarios interinos que cuenten con un tiempo de servicios efectivos en el Ayuntamiento de al menos 10 años en los últimos 15.

##### **Artículo 88- Jubilación Forzosa**

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

##### **Artículo 89.- Baja voluntaria definitiva incentivada.**

En el supuesto de que el funcionario que no cumpla los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, y sea mayor de 60 años de edad, podrá, siempre que la solicitud del mismo, sea tramitada en los plazos establecidos en el Art. 84-1a) y aceptada por el Ayuntamiento como baja definitiva de la condición de funcionario tendrá derecho a percibir la prima de jubilación voluntaria en igual cuantía que el resto de los funcionarios.

##### **Artículo 90.- Seguro de vida e Incapacidad**

El Ayuntamiento responderá bien directamente bien mediante la contratación de una Póliza de Seguros a la necesidad de hacer frente a los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta de los empleados, que se ampliará a los casos de invalidez permanente total. Siempre y cuando el empleado cause baja en la Entidad, la cobertura en este supuesto de invalidez permanente total será del doble de la cobertura general.

---

En el caso de que no se cause baja en la entidad se procederá al abono de la cobertura general, pero en caso de que, una vez recolocada la persona, volviera a estar en situación de generar derecho a la prestación, en ese caso sólo se percibirá la diferencia entre lo ya percibido y el valor que en el momento en que se cause derecho a nueva percepción tenga este Seguro.

Los funcionarios interinos que por causas de accidente laboral o enfermedad profesional, se les reconozca una invalidez permanente total, tendrán derecho, así mismo, a la percepción del doble de la cobertura general.

La edad máxima para que sea reconocido el derecho a percibir el doble de la cobertura en los casos de invalidez permanente total se establece en 60 años, salvo para aquellos funcionarios de carrera o contratados laborales indefinidos que no reúnan los requisitos legales para acceder a la jubilación voluntaria al alcanzar dicha edad, en cuyo caso se procederá al abono del doble de la cobertura general.

La cobertura será de un mínimo de 48.600,- euros. Doble capital en caso de muerte por accidente y triple capital en caso de accidente de tráfico, conforme a las actuales condiciones de la póliza. En todo caso los criterios de abono serán los mismos que los de la Póliza. No se hará responsable en Ayuntamiento de aquellos casos de accidente no contemplados en la Póliza.

#### **Artículo 91.- Incapacidad total o parcial, reingreso al servicio activo.**

Si se reconoce una incapacidad total o parcial, los funcionarios de carrera y contratados laborales indefinidos tendrán derecho a reingresar al servicio activo en un puesto o plaza el cual deberá ser acorde con su incapacidad, siempre y cuando no hayan alcanzado los 55 años de edad, de conformidad con la siguiente regulación:

PRIMERO.- Tendrán derecho todos los empleados públicos que ostenten la condición de funcionarios de carrera, o empleados laborales fijos, que sean declarados con una incapacidad total para el puesto habitual que ostentan en la fecha de tal declaración, tanto por motivos de enfermedad común, enfermedad profesional, como por accidente laboral.

SEGUNDO.- Los empleados municipales menores de 55 años a los que les sea concedida la incapacidad total para el puesto habitual, que quieran optar por ser recolocados, tendrán la obligación de solicitarlo por escrito en el plazo máximo de cuatro meses a partir de la fecha de la declaración de la incapacidad.

TERCERO.- El empleado que, habiendo transcurrido el plazo de los cuatro meses establecido en el apartado anterior, no haya solicitado el reingreso en otro puesto, perderá el derecho al mismo, siéndole abonado de oficio por el Ayuntamiento la diferencia de la indemnización con los importes vigentes en la fecha de la Resolución por Incapacidad Permanente total., perdiendo cualquier vínculo laboral con el mismo.

CUARTO.- El trabajador que opte por la recolocación tendrá derecho a que en el plazo de dos meses, desde la entrada de su solicitud en el Registro del Ayuntamiento, se le oferten las plazas vacantes, de puestos cuyas funciones sean compatibles con la incapacidad permanente total reconocida, tanto de su grupo de titulación, con la misma escala de la que es titular o del grupo inmediatamente inferior.

En aquellos puestos de trabajo definidos en la RPT por una escala exclusiva para ellos (policía y bomberos) no se tendrá en cuenta la escala, pudiendo en consecuencia ofertarse vacantes de su grupo o del grupo inmediatamente inferior. Así mismo y para el Grupo E se omitirá el requisito de la escala, pudiendo ofertarse vacantes de diferente escala.

QUINTO.- Si no existieran plazas vacantes en las condiciones señaladas, el Ayuntamiento procederá a realizar comunicación expresa al empleado en el plazo de dos meses y estará obligado a realizar una nueva oferta en el plazo de un año desde el registro de la solicitud. Si agotado este plazo, no fuera posible realizar oferta de vacantes compatibles con la Resolución de incapacidad permanente total, se realizará un segundo intento, en el año siguiente. Si este intento también resulta fallido se realizará un tercer y último intento, y si este también resultase fallido el Ayuntamiento, procederá a la liquidación del seguro conforme a la cantidad pactada en la fecha de la Resolución por incapacidad permanente total, concluyendo el expediente de recolocación.

---

SEXTO: si presentadas las diferentes opciones de vacantes al empleado, en plazo de dos meses, no ejerce la opción de elección, se considera que rechaza las propuestas presentadas y deberá presentar por escrito las razones de su no aceptación en el plazo de un mes a contar desde la expiración de los dos meses.

El incumplimiento de estos trámites se entenderá como desistimiento de la solicitud de recolocación y se procederá al abono del capital pactado en convenio con el valor de la fecha de resolución por incapacidad permanente total, perdiendo cualquier relación laboral con el ayuntamiento.

Si la no aceptación, acreditada mediante escrito presentado al efecto, justifica razones de fuerza mayor o imposibilidad física del desempeño de los puestos ofertados, mediante documento medico, se procederá a realizar por este Ayuntamiento una segunda oferta de plazas en el plazo de un año desde la oferta anterior que estará sometida a los mismos requerimientos que los establecidos para la oferta primera.

Si en el transcurso del año se produjese alguna vacante de las características señaladas, ésta se le ofertará al empleado.

SÉPTIMO.- El plazo máximo de recolocación, expirará transcurridos tres años desde la fecha de efectos de la solicitud de ingreso en el registro del Ayuntamiento.

OCTAVO.- El trabajador recolocado, mantendrá los trienios reconocidos hasta la fecha de la declaración de incapacidad total, y a partir de ese momento, cobrará todos los trienios desde el inicio con el precio del trienio correspondiente al grupo de titulación del puesto al que ha sido recolocado.

NOVENO.- De producirse una nueva incapacidad total para el puesto en el que fue recolocado, percibirá la diferencia entre la cuantía que establecía la póliza en la primera incapacidad, y la cuantía establecida en la segunda

DÉCIMO.- En el supuesto de que el Ayuntamiento no realice ninguna propuesta de vacantes al empleado (por no existir ninguna o por la no comunicación de las mismas), el plazo establecido para la recolocación será ampliado en un año.

UNDÉCIMO.- La Comisión de seguimiento del Convenio, valorará el presente apartado con objeto de conseguir su adecuación a la realidad de la Organización y procediendo en consecuencia a proponer las modificaciones necesarias al mismo para su adecuación.

#### **Artículo 92.- Préstamos de consumo**

En el 2006 se consignará la cantidad de 402.798,53.- euros para la concesión de los anticipos reintegrables-préstamos de consumo, con destino a todos los empleados municipales. Con cargo a esa cantidad se concederán cantidades reintegrables en 48 mensualidades para atender a las necesidades siguientes:

Para adquisición de vivienda habitual. (Hasta 9.015€)

Para amortización de crédito destinado a adquisición de vivienda. (Hasta 6.010€)

Para necesidades varias. (Hasta 3.005€)

Las cantidades concretas se fijarán por la Comisión Mixta de Préstamos. Asimismo se establecerán las cautelas que sean precisas para el reembolso al Ayuntamiento de las cantidades restantes de amortización si, en el caso de empleados interinos o temporales, el contrato o nombramiento finalizara antes de transcurridos los 48 meses. Estas cautelas serán acordadas con la representación sindical.

Al igual que el resto de retribuciones en especie, la concesión de los préstamos por parte de el Ayuntamiento se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

Con carácter excepcional y para el ejercicio 2006, la dotacion de la partida presupuestaria destinada a la concesion de anticipos reintegrables-prestamos al consumo se incrementara, tras la realización de un estudio, en la cantidad necesaria para realizar las oportunas concesiones atrasadas hasta la fecha.

#### **Artículo 93.- Becas de Estudio**

Se mantiene la Comisión Mixta (Ayuntamiento/Comité) para proponer los criterios y los receptores de las becas de estudios y sus correspondientes cuantías y en tanto no se modifiquen se seguirán los criterios actualmente vigentes.

##### **a) Becas por estudios:**

---

---

En el 2006 se consignará en el presupuesto la cantidad de 22.400 euros. Cuya concesión se efectuará a propuesta de la Comisión Mixta (Ayuntamiento/Comité) mencionada.

---

#### **Artículo 94.- Ayuda al consumo.**

Hasta tanto no sea posible dedicar la partida a asistencia social o asistencia sanitaria complementaria, la partida consignada a tal efecto, será de 249.099 euros, se abonará directamente, mediante una paga única no consolidable, para todos aquellos trabajadores que estuvieran de alta en el Ayuntamiento a fecha 1 de Diciembre del 2006 con un contrato o nombramiento anterior al 1º de Diciembre de 2005

---

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

---

#### **Capítulo XI. SELECCIÓN DE PERSONAL**

##### **Artículo 95- Sistemas de selección**

1. El ingreso en la Administración se realizará mediante convocatoria pública, a través del sistema de oposición, o mediante concurso o concurso-oposición cuando, por la naturaleza de las funciones a desarrollar, resultara adecuada la valoración de determinados méritos o niveles de experiencia garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad
2. La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público se negociará con la representación sindical.
3. En los tribunales de selección figurará como miembro un representante del personal designado por la representación sindical.

##### **Artículo 96- El acceso de personas con discapacidad**

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

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

##### **Artículo 97.- La promoción interna**

El personal funcionario podrá acceder, mediante promoción interna, a otras ( ) subescalas del mismo grupo de titulación o a cualquier escala o subescala del inmediatamente superior al que se pertenezca.

El Ayuntamiento 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 y estableciendo e informando sobre los posibles itinerarios profesionales.

##### **Artículo 98.- Acceso a la promoción interna**

1. 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 servicios en el mismo como funcionario o funcionaria de carrera, 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.
  2. 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.  
No obstante, los aspirantes que concurran en el turno de promoción interna, podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos generales ya exigidos para el ingreso como funcionario de carrera del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
  3. Las vacantes reservadas a promoción interna que resultaran desiertas se sumarán a las ofertadas en turno libre.
  4. 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 99.- Impulso a la promoción profesional**

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción profesional de sus funcionarios de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo.
2. El impulso de la promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.
3. Se estudiará la revisión de la calificación de los puestos de la Escala Básica de Policía, Bomberos y Auxiliar de Clínica en lo referido a sus titulaciones de acceso y, de conformidad con lo que la legislación de referencia establezca, se impulsarán, en su caso, medidas de adecuación.

**Capítulo XIII. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO****Artículo 100.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo**

1. Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario serán los siguientes:
  - a) El concurso.
  - b) La libre designación.
  - c) La comisión de servicios.
  - d) La reasignación de efectivos.
  - e) La redistribución de efectivos.
  - f) La movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.
  - g) La adscripción provisional.
2. Dichos sistema de provisión de puestos de trabajo se llevarán a cabo de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

**Artículo 101.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

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

**Artículo 102.- 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 103.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

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

---

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

---

**Capítulo XIV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 104.- Seguridad y salud laboral**

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

**Artículo 105.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales**

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de el Ayuntamiento, 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 el Ayuntamiento.

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 el Ayuntamiento realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

#### **Artículo 106.- 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 el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.
2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud cuando el Ayuntamiento cuente con 50 o más empleados públicos.
3. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los Delegados de Prevención de el Ayuntamiento, de una parte, y por los representantes de el Ayuntamiento en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
4. 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 el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.
5. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
6. 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 107.- 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 el Ayuntamiento, incluyéndose entre los mismos la elaboración de protocolos de actuación en materia de acoso moral y/o sexual. 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 al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
  - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
  - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
  - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
  - e) Paralizar la actividad de los trabajadores afectados de riesgo grave e inminente de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a el Ayuntamiento y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

#### **Artículo 108.- Delegados de Prevención**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
  2. Los Delegados de Prevención por parte del personal funcionario serán designados por los miembros de la Junta de Personal, en un número de 6 o 7 delegados en función del número de personas que integran el
-

---

Ayuntamiento.

3. Los delegados de prevención no electos tendrán un crédito de 40 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.
4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.
5. El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de el Ayuntamiento.

#### **Artículo 109.-Competencias y facultades de los Delegados de Prevención**

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:
  - a) Colaborar con el Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
  - b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.
  - c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.
  - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Son facultades de los Delegados de Prevención:
  - a) Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en el Ayuntamiento para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado público, y del acceso a la información médica de carácter personal.
  - c) Ser informados por el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento.
  - 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 el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
  - g) Proponer al órgano de representación de los empleados públicos la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

#### **Artículo 110.- Equipos de trabajo y medios de protección**

1. El Ayuntamiento 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. El Ayuntamiento deberá proporcionar a los empleados públicos equipos de protección individual adecuadas para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.
3. El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por el Ayuntamiento; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario-

#### **Artículo 111.- 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 identificadas en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de los empleados con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.
    - b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan
-

- 
- conllevar un daño para la salud de los empleados públicos que lo están desempeñando.
- c) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.
2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:
    - a) Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de el Ayuntamiento.
    - 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.
  3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
  4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

**Artículo 112.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas**

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

**Artículo 113. Actividades penosas**

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

**Artículo 114. 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 115. Actividades Peligrosas**

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

**Artículo 116. Implantación de medidas de Seguridad**

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

**Artículo 117. Resolución de Desacuerdos**

Si no existiera acuerdo entre el Ayuntamiento y la representación de los empleados públicos en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Paritaria de Seguimiento, que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

**Artículo 118. Revisión de las catalogaciones**

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

**Artículo 119.- Protección a la maternidad**

1. La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
  2. Si los resultados de la Evaluación de Riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.
  3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.
  4. El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se
-

---

apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada.

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

### **Artículo 120.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral**

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

### **Artículo 121.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral**

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

### **Artículo 122.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral**

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

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

### **Artículo 123.- Medidas de protección contra la violencia de género**

Este Ayuntamiento 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.

### **Artículo 124.- Derechos de protección de los empleados públicos en el supuesto de violencia de género**

Los empleados públicos víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

---

- 
- a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario o otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
  - d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.
  - e) Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.
  - f) solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma; durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

**Artículo 125.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos**

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.
2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

**TÍTULO SEXTO. DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**Capítulo XVII. DE LA LIBERTAD SINDICAL**

**Artículo 126.- Derecho a la libre sindicación**

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

**Artículo 127.- Protección sindical**

1. El Ayuntamiento dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:
  - a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
  - b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o trabajadora, 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.

**Artículo 128.-Cautelas a la protección sindical**

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

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

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

**Artículo 129.-Configuración de la Acción Sindical**

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

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

**Artículo 130.- Constitución de las Secciones Sindicales**

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

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

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

**Artículo 131.- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales**

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

- a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.
- b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
- c) La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.
- d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
- e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de el Ayuntamiento 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, el Ayuntamiento dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloneros, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.
- i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.
- j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales); en cualquier caso se proporcionará este Local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados públicos de el Ayuntamiento supere los 500.
- k) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de el Ayuntamiento durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de el Ayuntamiento; 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 el Ayuntamiento, 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 el Ayuntamiento.

- 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.

#### **Artículo 132.- Delegados sindicales**

El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa o al órgano de representación en el Ayuntamiento se determinará según la siguiente escala:

- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

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

##### **Artículo 133.-Afiliados de las Secciones Sindicales**

1. Se consideran afiliados de las correspondientes Secciones Sindicales, aquellos de entre el personal al servicio del Ayuntamiento que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.
2. La Comisión Paritaria de seguimiento del convenio, establecerá el sistema de acreditación del número de afiliados a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:
  - a) Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
  - b) Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.
  - c) Identificación precisa del responsable que certifica los datos.
  - d) Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: certificaciones de entidades financieras, actas notariales, etc.

##### **Artículo 134.-Derechos de los Afiliados / as**

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

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

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

##### **Artículo 135.- Comité de la Sección Sindical**

En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales) de este Convenio, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de

---

dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la Central Sindical a que pertenezca.

**Artículo 136.- 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 137. 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 138.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical**

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

a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los dos años siguientes:

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

Nº de empleados/as al servicio de la Institución	% Mínimo de afiliación a la Sección Sindical	Nº de miembros del Comité de la S.S. con derecho a horas sindicales	Nº de horas sindicales por cada miembro con derecho a ellas
De 251 en adelante	% 10	5	20

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

c) Poder asistir con voz y previa aceptación de los órganos de representación electos a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales

d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al máximo responsable de la Institución

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

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

**Sección Quinta. DELEGADOS SINDICALES**

**Artículo 139. Designación de Delegados sindicales**

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

**Artículo 140. Funciones y derechos de los Delegados sindicales**

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

a) Tener acceso a la misma información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición de los órganos de representación del personal del Ayuntamiento, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de el Ayuntamiento en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por el Ayuntamiento previamente a la adopción de medidas carácter colectivo que afecten a

---

los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

- d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.
- e) Autenticar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tablonos de anuncios.
- f) Convocar las reuniones del conjunto de los afiliados.
- g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.
- h) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del órgano de representación electo..

**Artículo 141. Liberación por acumulación de horas sindicales**

1. La liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Instituciones de más de 125 empleados de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona. En el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma Institución, es necesario acumular 1.350 horas.
2. A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante el Ayuntamiento en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:
  - a) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, Comité de empresa, Delegados de Personal, o Delegados Sindicales de las Entidades y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.
  - b) Certificado expedido por la organización Sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, delegados de Personal, Delegados Sindicales dispuestos a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.
3. Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación de 48 horas laborables al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.
4. El empleado público que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, continuará en la situación administrativa de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

**Capítulo XIX. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

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

**Artículo 142- Ejercicio de la representación colectiva**

La representación colectiva del personal funcionario del Ayuntamiento se ejercerá por los órganos de representación electos, Juntas de personal.

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

**Artículo 143.- Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación**

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

- a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
  - b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.
  - c) A estos efectos, el Ayuntamiento dispondrá la colocación a sus expensas de tablonos de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a el Ayuntamiento, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tablonos será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.
  - d) No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.
  - e) Ser informados de las sanciones muy graves.
  - f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
  - g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los Servicios Públicos.
  - h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.
-

- 
- i) Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:
    - 1. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
    - 2. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
    - 3. Cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.
  - j) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de 40 horas/mes
  - k) Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente, o Secretario, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, de 15 horas
  - l) En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a reuniones con órganos de la Entidad, o a reuniones por esta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de el Ayuntamiento.
  - m) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

#### **Artículo 144. Capacidad**

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

#### **Artículo 145. Competencias**

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
- b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes 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 el Ayuntamiento, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de salud laboral y prevención de riesgos y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de el Ayuntamiento.
- d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XX (de Derecho de Participación) del presente título.

#### **Artículo 146.- Subvenciones a la representación sindical.**

Se abonará en el 2006 a la representación sindical la cantidad de total de 12.045 euros.

De la cantidad arriba citada se abonarán a las Secciones Sindicales constituidas conforme al vigente Reglamento de Personal en el año 2006 397.37.- euros, en un único pago, cantidad cuyo gasto deberá ser justificado con anterioridad al abono de la que correspondiera al año siguiente. En ambos casos la cantidad será auditada de conformidad a la legalidad vigente por la Intervención Municipal.

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

#### **Artículo 147.- Derecho de participación**

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

#### **Artículo 148.- Interlocución**

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, el Ayuntamiento designará como interlocutor al Alcalde-Presidente o Concejal de Funcion Pública en que delege.

#### **Artículo 149.- Representación**

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

#### **Artículo 150- Reunión**

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

#### **Artículo 151.- Orden del día**

- 1. Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos.
-

2. Asimismo, serán notificados formalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.
3. Las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.
4. Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días, salvo en los casos en que la participación se de en la comisión informativa.

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

#### **Artículo 152.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo**

1. El personal funcionario podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.
2. El personal del Ayuntamiento, 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 afiliados miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Nº de trabajadores de la Entidad	Nº de horas anuales
Más de 250	14

#### **Artículo 153.- Legitimidad convocatoria de reunión**

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

#### **Artículo 154.- Reuniones dentro de la jornada laboral**

1. Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:
  - a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas laborables , 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 el Ayuntamiento 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 155.- Reuniones fuera de la jornada laboral**

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

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

#### **Artículo 156.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo**

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

### **TÍTULO SÉPTIMO. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE EL AYUNTAMIENTO.**

#### **Artículo 157.- Cuestiones Generales**

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

#### **Artículo 158.- Planes de Euskaldunización**

1. Anualmente el órgano de gobierno del Ayuntamiento, dentro de su Plan de Formación Lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes deberán participar.
2. Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.
3. Los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursos que a

- 
- tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.
4. Estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación al puesto de trabajo del que son titulares:
    - a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada Período de Planificación previa conformidad del interesado.
    - b) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y convalidaciones que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al certificado de escolaridad.
    - c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskera mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
    - d) Aquellas personas en las que concurra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
    - e) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento de la Responsable de Recursos Humanos.

#### **Artículo 159.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral**

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

#### **Artículo 160.- Norma Supletoria**

En lo no dispuesto en este Título se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística, con las Normas de Régimen Interior para Estudios de Euskera de este Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y en consonancia con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

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

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

##### **Artículo 161.- Limitación de la interinidad**

1. Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los ciudadanos el Ayuntamiento recurrirá al nombramiento de personal interino con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible, y de acuerdo con la legislación vigente.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz dispondrá de listas confeccionadas en procesos selectivos desarrollados según los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estas listas serán utilizadas a modo de bolsas de trabajo, respetando la jerarquía surgida del proceso selectivo a que se refieran, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Regulator de la Gestión de las Listas de Contratación Temporal vigente.

El Departamento de Función Pública informará periódicamente en la Comisión de Gestión de Listas de Contratación.

2. El número de funcionarios interinos vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se establece el compromiso de que en el plazo de 3 años a partir de la firma del presente Acuerdo se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar dicho porcentaje máximo.
3. Anualmente el Ayuntamiento hará público un informe sobre la temporalidad existente en el empleo público, sus características, por ámbitos específicos, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

##### **Artículo 162.- Oferta de empleo público**

1. El Ayuntamiento manifiesta su compromiso de que las Ofertas Públicas de Empleo se convoquen de una manera periódica, mediando el menor tiempo posible entre cada una de ellas y conforme a la legislación vigente. En este sentido la próxima convocatoria de OPE se iniciará en el mes de septiembre de 2006, iniciándose la siguiente a la finalización de ésta.
  2. La oferta incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente que se consideren necesarias para el funcionamiento de los servicios dentro de cada ejercicio presupuestario, incluyéndose en la misma los puestos de programas estables, previa consolidación de las plazas en la RPT.
-

---

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

### **Artículo 163.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos**

El Ayuntamiento se compromete a continuar manteniendo, durante la vigencia del presente acuerdo, los servicios públicos que se están prestando en la actualidad mediante personal propio. Para ello se abordará en la Mesa de Negociación de la OPE la cobertura de todas las plazas dotadas presupuestariamente.

Así mismo, se compromete a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.

En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos que se realicen por el Ayuntamiento se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las empresas subcontratistas.

1. Asimismo el Ayuntamiento pondrá en marcha las siguientes conclusiones:

a) Genéricamente:

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

b) Específicamente:

- 1) Las Instituciones locales procederán a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.
- 2) A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

### **Artículo 164.- Informe anual sobre contratación externa.**

1. Dentro de los seis primeros meses de cada año el Ayuntamiento hará público un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones de este Título por parte de todas las empresas contratadas para la prestación regular de servicios en el Ayuntamiento; este informe será debatido en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Aquellos artículos que se refieren a importes concretos pactados para el ejercicio 2006, para el ejercicio 2007 se incrementarán conforme al IPC oficial del INE correspondiente al año 2006.

### **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 de los Funcionarios se registrará, depositará y publicará de conformidad con lo que dispone el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

---