

**ERRENTERIAKO UDALA**

Giza Baliabideak



**AYUNTAMIENTO DE ERRENTERIA**

Recursos Humanos

**ERRENTERIAKO UDALEKO UDAL  
LANGILEEN LAN BALDINTZAK  
ARAUTZEN DITUEN AKORDIOA**



**ACUERDO REGULADOR DE LAS  
CONDICIONES DE TRABAJO DEL  
PERSONAL MUNICIPAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE ERRENTERIA**



**UDALHITZ 2023-25**



## AURKIBIDEA

## INDICE

ERREENTERIAKO UDALEKO UDAL LANGILEEN LAN BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN AKORDIOA .....	1
ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA.....	1
ATARIKO TITULUA .....	18
XEDAPEN OROKORRAK .....	18
TITULO PRELIMINAR .....	18
DISPOSICIONES GENERALES .....	18
1. artikulua.- Xedea .....	18
Artículo 1.- Objeto.....	18
2. artikulua.- Akordioa adostu duten alderdiak .....	18
Artículo 2.- Partes concertantes .....	18
3. artikulua.- Akordioak barne hartzen dituen langileak .....	18
Artículo 3.- Ámbito personal .....	18
4. artikulua.- Denbora-eremua . Indarraldia. ....	19
Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia .....	19
5. artikulua.- Lotura.....	19
Artículo 5.- Vinculación .....	19
6. artikulua.- Jarraipenerako Batzorde Paritarioa .....	19
Artículo 6.- Comisión Paritaria de Seguimiento.....	19
7. artikulua.- Arauen interpretazioa .....	20
Artículo 7.- Interpretación normativa .....	20
8. artikulua.- Baldintza onuragarrienak eta lansari bermea.....	20
Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva. ....	20
9. artikulua.- Aplikazio mesedegarria .....	21
Artículo 9.- Aplicación favorable .....	21
10. artikulua.- Gatazkak ebazteko prozedura.....	21
Artículo 10.- Procedimiento de resolución de conflictos.....	21
11. artikulua.- Lanaren antolaketa.....	22
Artículo 11.- Organización del trabajo .....	22
LEHENENGO TITULUA .....	22



UDAL LANGILEEN LANALDI, ATSEDENALDI, JAIEGUN, OPORRALDI, APARTEKO ZERBITZU, LIZENTZIA ETA BAIMENEN ARAUBIDEA .....	22
TÍTULO PRIMERO. ....	22
RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL MUNICIPAL .....	22
I. kapitulua. LANALDIA .....	22
Capítulo I. JORNADA LABORAL .....	22
12. artikulua.- Ohiko lanaldia .....	22
Artículo 12.- Jornada de trabajo habitual .....	22
13. artikulua.- Udal Euskaltegi irakasleen lanaldia .....	22
Artículo 13.- Jornada de trabajo para el personal docente del Euskaltegi Municipal .....	22
14. artikulua.- Udal kontserbatoriotako eta musika eskoletako irakasleen lanaldia .....	23
Artículo 14.- Jornada de trabajo para el personal docente de conservatorios y escuelas de música municipales .....	23
15. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako asteko lanaldia.....	24
Artículo 15.- Jornada de trabajo semanal para el personal docente en conservatorios y escuelas de música municipales .....	24
16. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakastorduen eta ordu osagarrien definizioa.....	25
Artículo 16.- Definición de horas lectivas y complementarias en conservatorios y escuelas de música municipales .....	25
17. artikulua.- Lan-egutegia.....	25
Artículo 17.- Calendario laboral .....	25
18. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakasleen lan-egutegia .....	26
Artículo 18.- Calendario laboral del personal docente de los conservatorios y escuelas municipales de música .....	26
19. artikulua.- Benetako lana.....	26
Artículo 19.- Trabajo efectivo.....	26
20. artikulua.- Lanera sartzeko tolerantzia eta egutegi malgua .....	27
Artículo 20.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible .....	27
21. artikulua.- Txandakako lana .....	28
Artículo 21.- Trabajo a turno.....	28
22. artikulua.- Lanaldien arteko atsedenaldua.....	29
Artículo 22.- Pausa entre cada jornada .....	29
23. artikulua.- Gaueko lana .....	29
Artículo 23.- Trabajo en período nocturno.....	29



24. artikulua.- Telelana .....	29
Artículo 24.- Teletrabajo .....	29
II. kapitulua. ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK .....	30
Capítulo II. DESCANSOS Y FIESTAS.....	30
25. artikulua.- Asteko atsedenaldia .....	30
Artículo 25.- Descanso semanal.....	30
26. artikulua.- Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanerako asteko atsedenaldia .....	31
Artículo 26.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos .....	31
III. kapitulua. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK.....	31
Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO.....	31
28. artikulua.- Iraupena.....	31
Artículo 28.- Duración .....	31
29. artikulua.- Oporraldia Udal Euskaltegian.....	32
Artículo 29.- Vacaciones en el Euskaltegi Municipal.....	32
30. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakasleen oporraldia .....	32
Artículo 30.- Vacaciones del personal docente de conservatorios y escuelas de música municipales .....	32
31. artikulua.- Irakasle ez diren langileen oporraldia.....	33
Artículo 31.- Vacaciones del personal no docente .....	33
32. artikulua.- Oporraldia konpentsatzeko salbuespena .....	33
Artículo 32.- Supuesto excepcional de compensación vacacional .....	33
33. artikulua.- Oporraldiaren likidazioa .....	34
Artículo 33.- Liquidación de las vacaciones .....	34
34 . artikulua.- Zatikapena .....	34
Artículo 34.- Fraccionamiento.....	34
35. artikulua.- Oporraldia .....	34
Artículo 35.- Período de disfrute vacacional.....	34
36. artikulua.- Aldi berean hartzea.....	35
Artículo 36.- Disfrute simultáneo .....	35
37. artikulua.- Oporraldien plangintza .....	35
Artículo 37.- Plan de vacaciones .....	35
38. artikulua.- Egoera bereziak.....	35
Artículo 38.- Supuestos especiales .....	35
IV. kapitulua. BESTE LAN BALDINTZA BATZUK .....	36



Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	36
39. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak.....	36
Artículo 39.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual .....	36
40. artikulua.- Lizentziak.....	38
Artículo 40.- Licencias .....	38
41. artikulua.- Baimenak.....	40
Artículo 41.- Permisos .....	40
42. artikulua.- Izatezko bikotea.....	40
Artículo 42.- Pareja de hecho .....	40
43. artikulua.- Baimenak eta lizentziak eskatzea eta ematea .....	41
Artículo 43.- Petición y concesión de permisos y licencias .....	41
44. artikulua.- Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna.....	42
Artículo 44.- Incompatibilidad entre permisos y licencias .....	42
45. artikulua.- Lanpostura itzultzea lizentzietan eta baimenetan .....	42
Artículo 45.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.....	42
46. artikulua.- Lanera joatea eta absentziak justifikatzea.....	42
Artículo 46.- Asistencia y justificación de ausencias .....	42
47. artikulua.- Lizentziak gaixotasunagatik edo istripuagatik .....	43
Artículo 47.- Licencias por enfermedad o accidente .....	43
48. artikulua.- Lizentzia familiarreko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik.....	45
Artículo 48.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar .....	45
49. artikulua.- Lizentzia ezkontzeagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik, eta banantzeagatik .....	47
Artículo 49.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho, y licencia por separación .....	47
50. artikulua.- Lizentzia izaera publikoko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko .....	48
Artículo 50.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. ....	48
51. artikulua.- Lizentzia ordezkariak sindikala, prestakuntza sindikala edo langileen ordezkariak egin ahal izateko.....	49
Artículo 51.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, formación sindical o representación del personal .....	49
52. artikulua.- Haurdunaldiko lizentzia eta edoskitzeko eskubidea.....	49
Artículo 52.- Licencia por embarazo y derecho de lactancia .....	49
53. artikulua.- Ama biologikoaren edo trans pertsona haurdunaren lizentzia jaiotzagatik .....	51
Artículo 53.- Licencia por nacimiento para la madre biológica o persona trans gestante.....	51



54. artikulua.- Lizentzia adopzioagatik, adoptatu aurreko zaintzagatik edo harreragatik, aldi baterakoa zein iraunkorra.....	53
Artículo 54.- Licencia por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.....	53
55 artikulua.- Ama biologikoa edo trans pertsona haurduna ez den gurasoaren lizentzia seme edo alaba baten jaiotzagatik, adoptatu aurreko zaintzagatik, harreragatik edo adopzioagatik .....	56
Artículo 55.- Licencia de la persona progenitora diferente de la madre biológica o persona trans gestante por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija ..	56
56. artikulua.- Lizentzia adingabeak zaintzeko edo desgaitasuna, mendekotasuna, zein dibertsitate funtzionala dutenak zaintzeko; lizentzia indarkeria matxistaren edo beste sexu-indarkeria batzuen biktima izateagatik; eta jarduera terroristaren ondorioz kalte fisikoak edo psikikoak pairatu dituzten udal langileen lizentzia, babesa eta gizarte-arreta integrala jasotzeko eskubidea gauzatzearen .....	58
Artículo 56. Licencia por cuidado de menores o de personas con discapacidad, dependencia o diversidad funcional, licencia por víctima de violencia machista u otras violencias sexuales, y licencia para hacer efectivo el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las y los empleados municipales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista .....	58
57. artikulua.- Lizentzia lehen graduko familiarteko baten gaixotasun oso larriagatik, eta minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko .....	61
Artículo 57.- Licencia por enfermedad muy grave de familiar en primer grado y por cuidado de hijo o hija menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave .....	61
58. artikulua.- Zentro ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia, nahiz eta funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik izan ez .....	63
Artículo 58.- Licencia para concurrir a exámenes finales en centros oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada .....	63
59. artikulua.- Lizentzia ohiko etxebizitza aldatzeagatik.....	63
Artículo 59.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual .....	63
60. artikulua.- Lizentzia mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko.....	63
Artículo 60.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico .....	63
61. artikulua.- Norberaren zereginetarako lizentzia egunak.....	64
Artículo 61.- Días de licencia por asuntos particulares. ....	64
62 artikulua.- Lizentzia antzinatasunagatik .....	65
Artículo 62.- Licencia por antigüedad .....	65
63. artikulua.- Baimena barne sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko .....	65
Artículo 63.- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna .....	65
64. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak norberaren arazoetarako .....	66
Artículo 64. Permiso no retribuido por asuntos propios .....	66
65. artikulua. Lanaldia murrizteko baimena norberaren arazoetarako.....	66



Artículo 65. - Permiso de reducción de jornada por asuntos propios .....	66
66. artikulua.- Baimena izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko .....	67
Artículo 66.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical .....	67
BIGARREN TITULUA .....	67
ORDAINSARIEN ARAUBIDEA.....	67
TÍTULO SEGUNDO.....	67
DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES .....	67
I. Kapitulua. ARAUBIDE OROKORRA.....	67
Capítulo I. RÉGIMEN GENERAL.....	67
67. artikulua.- Ordainsariak. Aplikazio-eremua .....	67
Artículo 67.- Retribuciones. Ámbito de aplicación.....	67
68 artikulua.- Ordaintzeko agindua .....	68
Artículo 68.- Ordenación del pago.....	68
69. artikulua.- Publizitatea .....	68
Artículo 69.- Publicidad.....	68
70. artikulua.- Ordainsari kontzeptuak.....	69
Artículo 70.- Conceptos retributivos. ....	69
71. artikulua.- Soldata.....	69
Artículo 71.- El sueldo .....	69
72. artikulua.- Antzinasuna .....	70
Artículo 72.- Antigüedad .....	70
73. artikulua.- Lanpostu-mailako osagarria .....	71
Artículo 73.- El complemento de destino.....	71
74. artikulua.- Berriazko osagarria.....	71
Artículo 74.- El complemento específico .....	71
75. artikulua. Tarte orokorreko berriazko osagarria .....	72
Artículo 75. El complemento específico tramo general .....	72
76. artikulua.- Dedikazio bereziko tarteko berriazko osagarria .....	72
Artículo 76.- El complemento específico tramo dedicación especial .....	72
77. artikulua.- Lanaldi luzatuaren modalitatea.....	73
Artículo 77.- Modalidad de jornada ampliada.....	73
78. artikulua.- Erabateko prestasunaren modalitatea.....	73



Artículo 78.- Modalidad de disponibilidad absoluta .....	73
79. artikulua.- Erabateko prestasuneko lanaldi luzatuaren modalitatea.....	75
Artículo 79.- Modalidad de jornada ampliada con disponibilidad absoluta .....	75
80. artikulua.- Baldintzak betetzea .....	75
Artículo 80.- Cumplimiento de requisitos.....	75
81. artikulua.- Aparteko ordainsariak.....	76
Artículo 81. Las pagas extraordinarias .....	76
82. artikulua.- Produktibitate osagarria.....	76
Artículo 82.- Complemento de productividad .....	76
83. artikulua.- Aparteko zerbitzuen haborokinak .....	76
Artículo 83.- Las gratificaciones por servicios extraordinarios .....	76
84. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko zerbitzuen haborokinak .....	76
Artículo 84.- Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual .....	76
85. artikulua.- Noizbehinkako egoerek eragindako aparteko zerbitzuen haborokinak.....	77
Artículo 85 .- Gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas ....	77
86. artikulua.- Kalte-ordainak zerbitzu arrazoiengatik .....	81
Artículo 86 .- Indemnizaciones por razones de servicio.....	81
II. kapitulua. AKORDIO HONETAN JASOTZEN DEN ORDAINSARI-SISTEMARA EGOKITZEA .....	82
Capítulo II. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO .....	82
87. artikulua.- Ordainsari-sistemaren egokitzea .....	82
Artículo 87. Adecuación del sistema retributivo .....	82
88. artikulua.- Norberaren osagarri iragankorra .....	85
Artículo 88. El complemento personal y transitorio .....	85
III. Kapitulua. ENPLEGU PLANETAKO LANGILEAK .....	85
Capítulo III. PERSONAL DE PLANES DE EMPLEO.....	85
89. artikulua.- Enplegu planetako langileen ordainsari eskala .....	85
Artículo 89.- Escala retributiva del personal de planes de empleo .....	85
IV. Kapitulua. NORBERAREN GRADUA .....	85
Capítulo IV. GRADO PERSONAL.....	85
90. artikulua.- Norberaren gradua .....	85
Artículo 90 .- El grado personal .....	85
V. kapitulua. NOMINEN KUDEAKETA .....	86
Capítulo V. GESTIÓN DE NÓMINAS .....	86





91. artikulua.- Nominen berregituraketa .....	86
Artículo 91.- Reestructuración de nóminas .....	86
92. artikulua.- Beste lanpostu batekiko atxikipena .....	86
Artículo 92.- Adscripción a otro puesto de trabajo.....	86
93. artikulua.- Nominen helbideratzea .....	87
Artículo 93.- Domiciliación de nóminas .....	87
94. artikulua.- Urtean jaso beharrekoa pagatan zatitzea.....	87
Artículo 94.- División en pagas de las percepciones anuales.....	87
95. artikulua.- Sortzapena eta likidazioa .....	87
Artículo 95.- Devengo y liquidación .....	87
VI. kapitulua . ORDAINSARIEN IGOERA.....	88
Capítulo VI. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS .....	88
96. artikulua.- Ordainsarien igoera .....	88
Artículo 96.- Incrementos retributivos.....	88
97. artikulua.- Izaera orokorra ez duten ordainsari jarduketak.....	90
Artículo 97.- Actuaciones retributivas de carácter no general.....	90
HIRUGARREN TITULUA.....	90
PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA ETA BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK	90
TÍTULO TERCERO. ....	90
DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES.....	90
I. kapitulua. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA. ....	90
Capítulo I. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS. ....	90
98. artikulua.- Elkarkidetzaren kuota .....	91
Artículo 98.- Elkarkidetzaren kuota .....	91
99. artikulua.- Elkarkidetzaren kuota .....	91
Artículo 99.- Cuota de Elkarkidetzaren kuota .....	91
II. kapitulua. BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK.....	91
Capítulo II. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES.....	91
100. artikulua.- Adinagatik borondatezko erretiroa.....	91
Artículo 100.- Jubilación voluntaria por edad .....	91
101. artikulua.- Erretiro aurreratuentzako primak.....	91
Artículo 101.- Primas para la jubilación anticipada .....	91
102. artikulua.- Nahitaezko erretiroa .....	91



Artículo 102.- Jubilación forzosa .....	91
103. artikulua.- Ezintasun egoeran plaza gordetzea .....	92
Artículo 103.- Reserva de plaza en supuesto de incapacidad .....	92
104. artikulua.- Bigarren jarduerarako baimena gaixotasunagatik .....	92
Artículo 104.- Segunda actividad por enfermedad .....	92
105. artikulua.- Bizi- eta ezintasun-asegurua .....	93
Artículo 105.- Seguro de vida e incapacidad.....	93
106. artikulua.- Erantzukizun zibileko asegurua .....	93
Artículo 106.- Seguro de responsabilidad civil .....	93
107. artikulua.- Kontsumorako maileguak .....	94
Artículo 107.- Préstamos de consumo .....	94
108. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakasleen musika-tresnak aseguratzeko araubidea .....	95
Artículo 108.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de conservatorios y escuelas de música municipales.....	95
LAUGARREN TITULUA. ....	96
LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK HORNITZEA ETA BARNE SUSTAPENA BULTZATZEA .....	96
TÍTULO CUARTO. ....	96
LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA .....	96
I. kapitulua. LANGILEAK HAUTATZEA .....	96
Capítulo I. SELECCIÓN DE PERSONAL .....	96
109. artikulua.- Hautaketa-sistemak .....	96
Artículo 109.- Sistemas de selección .....	96
110. artikulua.- Desgaitasunen bat duten pertsonen sarbidea.....	96
Artículo 110.- El acceso de personas con discapacidad.....	96
II. kapitulua. PRESTAKUNTZA ETA BARNE SUSTAPENA ETA KARRERA PROFESIONALA SUSTATZEA .....	97
Capítulo II. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL .....	97
111. artikulua. Prestakuntza .....	97
Artículo 111.- Formación .....	97
112. artikulua.- Barne sustapena eta horretara sartzea .....	98
Artículo 112.- La promoción interna y su acceso .....	98
113 artikulua.- Promozio profesionalari bultzada .....	99



Artículo 113.- Impulso a la promoción profesional .....	99
III. kapitulua. LANPOSTUAK HORNITZEA.....	99
Capítulo III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	99
114. artikulua.- Lanpostuak hornitzeko sistemak .....	99
Artículo 114.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo .....	99
115. artikulua.- Lanpostuak lehiaketa edo izendapen aske bidez hornitzeko deialdien gutxieneko edukiak .....	100
Artículo 115.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación .....	100
116. artikulua.- Lanpostuak lehiaketa edo izendapen aske bidez hornitzeko deialdiak argitaratzea	101
Artículo 116.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.....	101
117. artikulua.- Lehiaketa edo izendapen aske bidez hornitutako lanpostuetara sartu ahal izateko denbora-mugak.....	101
Artículo 117.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.....	101
BOSGARREN TITULUA.....	101
UDAL LANGILEEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIO ORDEZKARIAK, ETA LANEKO JAZARPENAREN, JAZARPEN SEXUALAREN, EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN, ETA SEXUAN EDO IDENTITATE SEXUALEAN OINARRITUTAKO EDOZEIN MOTAKO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK .....	101
TÍTULO QUINTO.....	101
LA SALUD DEL PERSONAL MUNICIPAL, LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, LAS Y LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES, Y CUALQUIER OTRO TIPO DE VIOLENCIA MOTIVADA EN RAZONES DE SEXO O IDENTIDAD SEXUAL .....	101
I. kapitulua. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA.....	101
Capítulo I. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....	101
118. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna .....	101
Artículo 118.- Seguridad y salud laboral .....	101
119. artikulua.- Laneko Arriskuen Prebentziorako Plana .....	102
Artículo 119.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales .....	102
120. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea .....	103
Artículo 120.- Comité de Seguridad y Salud .....	103
121. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak.....	104
Artículo 121.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.....	104
122. artikulua.- Prebentzio ordezkariak.....	105



Artículo 122.- Delegadas y delegados de prevención.....	105
123. artikulua.- Prebentzio ordezkarien eskumenak eta ahalmenak .....	107
Artículo 123.- Competencias y facultades de las delegadas y los delegados de prevención .....	107
124. artikulua.- Lan ekipamendua eta babeserako bitartekoak .....	108
Artículo 124.- Equipos de trabajo y medios de protección.....	108
125. artikulua.- Osasunaren zaintza.....	109
Artículo 125.- Vigilancia de la salud .....	109
126. artikulua.- Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen kontzeptualizazioa .....	110
Artículo 126.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas.....	110
127. artikulua.- Jarduera nekagarriak.....	110
Artículo 127.- Actividades penosas .....	110
128. artikulua.- Jarduera toxikoak .....	111
Artículo 128.- Actividades tóxicas.....	111
129. artikulua.- Jarduera arriskutsuak .....	111
Artículo 129.- Actividades peligrosas .....	111
130. artikulua.- Segurtasun neurriak ezartzea .....	111
Artículo 130.- Implantación de medidas de seguridad .....	111
131. artikulua.- Ezadostasunak ebaztea .....	111
Artículo 131.- Resolución de desacuerdos.....	111
132. artikulua.- Katalogazioak berrikustea .....	111
Artículo 132.- Revisión de las catalogaciones.....	111
133. artikulua.- Amatasuna babestea.....	112
Artículo 133.- Protección a la maternidad .....	112
II. kapitulua. AUKERA BERDINTASUNA. LANEKO JAZARPENAREN, SEXU- JAZARPENAREN, EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN, ETA SEXU-ORIENTAZIOAN EDO SEXU-IDENTITATEAN ZEIN HORIEN ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO INDARKERIAREN AURKAKO BABES NEURRIAK.....	113
Capítulo II. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES Y LA VIOLENCIA POR MOTIVO DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD SEXUAL Y SU EXPRESIÓN.....	113
134. artikulua.- Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.....	113
Artículo 134.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. ....	113
135. artikulua.- Laneko jazarpenaren aurkako babes neurriak .....	115
Artículo 135.- Medidas de protección contra el acoso laboral .....	115



136 artikulua.- Lanean jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak: sexu-jazarpena, sexuan oinarritutakoa, eta sexu-orientazioan zein sexu-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpena .....	116
Artículo 136.- Medidas específicas para prevenir el acoso en el trabajo: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.....	116
137. artikulua.- Laneko jazarpen egoeretan jarduteko protokoloa .....	117
Artículo 137.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral.....	117
138. artikulua.- Laneko jazarpen egoeretan langileek duten babeserako eskubidea .....	118
Artículo 138.- Derechos de protección de las personas empleadas en el supuesto de acoso laboral .....	118
139. artikulua.- Emakumeen aurkako indarkeria matxistatik babesteko neurriak eta eskubideak ..	119
Artículo 139.- Medidas y derechos de protección contra la violencia machista contra las mujeres .	119
140. artikulua.- Udal langileen aurka egindako indarkeria matxista egoerak egiaztatzea .....	120
Artículo 140.- Acreditación de las situaciones de violencia machista ejercidas sobre el personal municipal.....	120
SEIGARREN TITULUA.....	121
SINDIKATUKO KIDE IZATEKO, EKINTZA SINDIKALERAKO, ORDEZKARITZARAKO, PARTE HARTZEKO, BATZARTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA BALIATZEKO ARAUBIDEA .....	121
TÍTULO SEXTO.....	121
RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	121
I. kapitulua. ASKATASUN SINDIKALA .....	121
Capítulo I. LA LIBERTAD SINDICAL .....	121
141. artikulua.- Askatasunez sindikatzeko eskubidea.....	121
Artículo 141.- Derecho a la libre sindicación .....	121
142. artikulua.- Babes sindikala.....	121
Artículo 142.- Protección sindical .....	121
143. artikulua.- Babes sindikalari ezarri beharreko zuhurtzia .....	122
Artículo 143.- Cautelas a la protección sindical .....	122
II. kapitulua. EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA SUBJEKTUAK.....	122
Capítulo II. DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO.....	122
144. artikulua.- Ekintza sindikalaren osaketa .....	122
Artículo 144.- Configuración de la acción sindical.....	122
145. artikulua.- Atal sindikalak eratzea.....	123



Artículo 145.- Constitución de las secciones sindicales.....	123
146. artikulua.- Atal sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak.....	124
Artículo 146.- Garantías, facultades, funciones y competencias de las secciones sindicales.....	124
147. artikulua.- Atal sindikaletako afiliatuak .....	127
Artículo 147.- Afiliadas y afiliados de las secciones sindicales.....	127
148. artikulua.- Afiliatuen eskubideak.....	128
Artículo 148.- Derechos de los y las afiliadas .....	128
149. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordea.....	129
Artículo 149.- Comité de la Sección Sindical .....	129
150. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordearen eraketa edo osaera aldatzea .....	129
Artículo 150.- Variación de la constitución o composición del Comité de la Sección Sindical .....	129
151. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak ....	129
Artículo 151.- Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical .....	129
152. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak .....	130
Artículo 152.- Garantías y facultades de las y los miembros del Comité de la Sección Sindical .....	130
153. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboko izendatzea.....	131
Artículo 153.- Designación de delegados y delegadas sindicales .....	131
154. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboko funtzioak eta eskubideak .....	132
Artículo 154.- Funciones y derechos de las y los delegados sindicales .....	132
155. artikulua. Ordu sindikalak pilatzearen ondoriozko liberazioa .....	133
Artículo 155. Liberación por acumulación de horas sindicales .....	133
III. kapituluak. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA .....	134
Capítulo III. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	134
156. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboa gauzatzea .....	135
Artículo 156.- Ejercicio de la representación colectiva.....	135
157. artikulua.- Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak.....	135
Artículo 157.- Garantías y facultades de las y los miembros de los órganos de representación .....	135
158. artikulua. Gaitasuna.....	138
Artículo 158. Capacidad .....	138
159. artikulua. Eskumenak .....	138
Artículo 159. Competencias .....	138
IV. kapituluak. PARTE HARTZEKO ESKUBIDEA.....	139
Capítulo IV. DERECHO DE PARTICIPACIÓN .....	139



160. artikulua.- Parte hartzeko eskubidea.....	139
Artículo 160.- Derecho de participación .....	139
161. artikulua.- Elkarrizketa .....	139
Artículo 161- Interlocución.....	139
162. artikulua.- Ordezkaritza .....	139
Artículo 162.- Representación .....	139
163. artikulua.- Batzarrak .....	139
Artículo 163.- Reunión.....	139
164. artikulua.- Gai-zerrenda.....	140
Artículo 164.- Orden del día .....	140
165. artikulua.- Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari kontsulta.....	140
Artículo 165.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.....	140
V. kapitulua. BATZARTZEKO ESKUBIDEA .....	141
Capítulo V. DERECHO DE REUNIÓN.....	141
166. artikulua.- Lanorduetan batzartzeko eskubidea .....	141
Artículo 166.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo .....	141
167. artikulua.- Batzarraren deialdiaren legitimitatea .....	141
Artículo 167.- Legitimidad convocatoria de reunión .....	141
168. artikulua.- Lanaldiaren barruan egindako batzarrak.....	142
Artículo 168.- Reuniones dentro de la jornada laboral .....	142
169. artikulua.- Lanalditik kanpoko batzarrak.....	142
Artículo 169.- Reuniones fuera de la jornada laboral .....	142
VI. kapitulua. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA.....	143
Capítulo VI. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	143
170. artikulua.- Lan baldintzak zehazterakoan parte hartzea .....	143
Artículo 170.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo .....	143
ZAZPIGARREN TITULUA. ....	143
LANGILEEN HIZKUNTZA ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK ERREENTERIAKO UDALEKO HIZKUNTZA IRIZPIDEAK PRAKTIKAN JARTZEKO .....	143
TÍTULO SÉPTIMO.....	143
DERECHOS Y DEBERES LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL EN LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CRITERIOS LINGÜÍSTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ERREENTERIA.....	143
171. artikulua.- Gai orokorrak.....	143
Artículo 171.- Cuestiones generales .....	143



172. artikulua.- Euskalduntze plangintzak: lanaldiaren barruko euskara ikastaroak .....	144
Artículo 172.- Planes de euskaldunización: cursos en horario laboral.....	144
173. artikulua.- Lanalditik kanpoko euskara ikastaroak.....	146
Artículo 173.- Cursos de euskera fuera del horario laboral.....	146
174. artikulua.- Irakasleen euskalduntzea .....	146
Artículo 174.- Euskaldunización del personal docente .....	146
175. artikulua.- Hizkuntza ofizialen erabilera normalizatzeko plana: langileen lan-hizkuntza.....	147
Artículo 175.- Plan de normalización de las lenguas oficiales: lengua de trabajo del personal.....	147
176. artikulua.- Arau osagarria .....	147
Artículo 176.- Norma supletoria .....	147
ZORTZIGARREN TITULUA. ....	147
LAN EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA.....	147
TÍTULO OCTAVO. ....	147
ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO .....	147
I. kapitulua. LAN EGONKORTASUNA.....	148
Capítulo I. ESTABILIDAD LABORAL.....	148
177. artikulua.- Behin-behinekotasunerako muga.....	148
Artículo 177.- Limitación de la temporalidad .....	148
178. artikulua.- Lan eskaintza publikoa .....	148
Artículo 178.- Oferta de empleo público .....	148
179. artikulua.- Praktika profesionala eskuratzeko formazioko lan kontratuak .....	149
<i>(Lan kontratua duten langileei bakarrik aplikatuko zaie)</i> .....	149
Artículo 179.- Contratos de formación para la adquisición de práctica profesional .....	149
<i>(sólo se aplica a personal laboral)</i> .....	149
180. artikulua.- Aldi baterako kontratuak.....	149
<i>(Lan kontratua duten langileei bakarrik aplikatuko zaie)</i> .....	149
Artículo 180.- Contratos temporales.....	149
<i>(sólo se aplica a personal laboral)</i> .....	149
181. artikulua.- Enplegua sustatzeko programa baten esparruan egindako lan kontratuak (enplegu planak) .....	150
Artículo 181.- Contratos laborales efectuados en el marco de un programa para la activación en el empleo (planes de empleo) .....	150
182. artikulua.- Txanda kontratuak eta lanaldi partzialeko borondatezko erretiroa .....	150
<i>(Lan kontratua duten langileei bakarrik aplikatuko zaie)</i> .....	150





Artículo 182.- Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial .....	150
(sólo se aplica a personal laboral).....	150
II. kapitulua. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA.....	150
Capítulo II. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.....	150
183. artikulua.- Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea.....	150
Artículo 183.- Mantenimiento y mejora de los servicios públicos.....	150
184. artikulua.- Enpresa adjudikaziodunetako langileen subrogazioa .....	153
Artículo 184.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias .....	153
185. artikulua.- Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena .....	153
Artículo 185.- Informe anual sobre contratación externa .....	153
BEDERATZIGARREN TITULUA.....	154
DIZIPLINA ARAUBIDEA.....	154
TÍTULO NOVENO.....	154
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	154
186. artikulua.- Diziiplina araubidea .....	154
Artículo 186.- Régimen disciplinario.....	154
LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.....	154
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.....	154
BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA .....	155
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA .....	155
AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA. INDARGABETZE-KLAUSULA .....	155
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLÁUSULA DEROGATORIA .....	155
I. ERANSKINA.....	155
ANEXO I.....	155
II. ERANSKINA.....	156
ANEXO II.....	156
UDAL BATZORDE PARITARIOA .....	156
COMISIÓN PARITARIA MUNICIPAL .....	156

**ERRENTERIAKO UDALEKO UDAL LANGILEEN  
LAN BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN AKORDIOA****ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES  
DE TRABAJO DEL PERSONAL MUNICIPAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE ERRENTERIA****ATARIKO TITULUA.  
XEDAPEN OROKORRAK****TITULO PRELIMINAR.  
DISPOSICIONES GENERALES****1. artikulua.- Xedea**

Errenteriako Udaleko langile guztien lan baldintzak arautzea da akordio honen helburua, bertan dauden lan harremanak ahalik eta gehien erraztuz.

**2. artikulua.- Akordioa adostu duten alderdiak**

Udal honetako lan baldintzen akordioa adostu duten alderdiak hauek dira: Negoziazio Mahai Orokorrean dauden erakunde sindikaletako ordezkariak, langileen aldetik, eta erakundearen ordezkariak, alde enplegu-emaile bezala.

**3. artikulua.- Akordioak barne hartzen dituen langileak**

1. Akordio hau aplikatuko zaie udal langile guztiei, hau da, karrerako eta bitarteko funtzionarioei, zein erakundearen plantillan finko gisa ari diren lan-kontratudunei, eta aldi baterako lan-kontratupekoiei.

Udal langile kontzeptuak denak barnebilduko ditu.

2. Era berean, behin-behineko langileentzat izaera ordezailea izango du, haien harreman juridikoaren izaerarekin bateragarria denerako, eta baita "Errenteria Musikal" (Herri Arte Eskola) erakunde autonomoko

**Artículo 1.- Objeto**

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo de todo el personal del Ayuntamiento de Errenteria, al objeto de facilitar el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en el mismo.

**Artículo 2.- Partes concertantes**

Las partes que conciertan el presente acuerdo de condiciones de trabajo son representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento, como parte empleada, y representantes de la institución, como parte empleadora.

**Artículo 3.- Ámbito personal**

1. El Acuerdo se aplicará a todo el personal municipal, integrado por: personal funcionario/a de carrera o interino/a, y personal laboral que ocupe plaza como fijo/a en la plantilla o temporal.

El concepto de empleado/a municipal englobará a todas y todos ellos.

2. Asimismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica, así como para el personal del organismo autónomo



langileentzat ere, esparru orokor gisa, dagokien Negoziazio Mahai Orokorrean har daitezkeen akordioei kalterik egin gabe.

3. Akordio hau Udal Euskaltegiko irakasleei aplikatuko zaie, testuan bertan ezartzen diren salbuespen eta zehaztapenekin.

#### **4. artikulua.- Denbora-eremua . Indarraldia.**

Akordio hau indarrean egongo da Udalbatzak onartu eta hurrengo egunetik aurrera, eta 2025eko abenduaren 31 arte.

#### **5. artikulua.- Lotura**

1. Akordioak izaera beharrezkoa eta zatiezina dauka bere eragin guztietan; hau da, bertan adosten diren baldintzek organo-unitate bakarra osatzen dute, eta baldintza horiek indarrean jartzean, modu orokorrean eta osotasunean lotuko dira. Horrenbestez, ezin izango dira berriz negoziatu, aldatu, hausnartu zein zatika hartu; ezingo dira bere testuingurutik aldendu eta ezin izango dira bere artikuluetako zati batzuk indarrean jarri eta beste batzuk baztertu, bere osotasunean kontuan hartu beharko delako eta jarri beharko delako indarrean.

2. Hala ere, legeen aldaketek edo onetsitako lege berriek aitortzen dituzten hobekuntzak zuzenean aplikatuko dira, eta/edo, hala badagokio, akordio arautzaile honen apartatuetako bat partzialki aldatzea ekar dezakete.

#### **6. artikulua.- Jarraipenerako Batzorde Paritarioa**

1. Akordio honen indarraldiak eta berau indarrean jartzeak izan ditzakeen ondorioak aztertzeko helburuarekin udalean Jarraipenerako Batzorde Paritarioa eratuko da; eta akordio hau indarrean jarri

municipal "Errenteria Musikal" (Herri Arte Eskola) con carácter de marco general, sin perjuicio de los acuerdos que puedan adoptarse en su correspondiente Mesa General de Negociación.

3. El presente Acuerdo será de aplicación para el personal docente del Euskaltegi Municipal, con las salvedades y especificaciones que en el propio texto se establecen.

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

El presente Acuerdo tendrá vigencia desde el día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Corporación, hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### **Artículo 5.- Vinculación**

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

2. Sin embargo, las mejoras que puedan ser reconocidas por modificación o aprobación de las leyes, resultarán directamente aplicables, y/o en su caso, podrán motivar la modificación parcial de alguno de los apartados del presente acuerdo regulador.

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

1. Con el fin de examinar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se constituirá en el Ayuntamiento una Comisión Paritaria de Seguimiento que iniciará su



ostean hasiko du bere ibilbidea batzorde horrek.

2. Akordio hau sinatzen duten eta Udalean ordezkatura dauden sindikatu bakoitzeko ordezkari bana, ordezkariaren arabera boto haztatuarekin, eta Korporazioko ordezkari kopuru bera egon ahal izango dira batzorde horretan.

3. Interpretaziorako edozein gai eztabaidatu ondoren Batzordeko alde bakoitzaren gehiengoa ados jarriko ez balitz, ordezkari bakoitzak emandako iritziekin gaiaren inguruko akta igorriko zaio Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo-Markoaren baitan eraturako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari. Horrek gaiaren inguruko ebazpen loteslea emango du, eta gaia sustatu zuen Jarraipenerako Batzorde Paritarioari horren berri emango dio, azken hori arduratuko delako ebazpena bi aldeek indarrean jartzeaz eta behar bezala betetzeaz.

#### **7. artikulua.- Arauen interpretazioa**

Lege-arau edo erregelamenduren baten interpretazioaren edo aplikazioaren inguruan gehiengoaren adostasunik ez balego Jarraipenerako Batzorde Paritarioari aldean artean, ordezkari bakoitzak emandako iritziekin gaiaren inguruko akta igorriko zaio Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo-Markoaren baitan eraturako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari. Horrek gaiaren inguruko ebazpen loteslea emango du, eta gaia sustatu zuen Jarraipenerako Batzorde Paritarioari horren berri emango dio, azken hori arduratuko delako ebazpena bi aldeek indarrean jartzeaz eta behar bezala betetzeaz.

#### **8. artikulua.- Baldintza onuragarrienak eta lansari bermea.**

Udalari edo pertsona jakinei dagokienez, Akordioa

actuación una vez se haya producido la entrada en vigor del presente Acuerdo.

2. Podrán formar parte de la citada Comisión un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo y representados en el Ayuntamiento, con voto ponderado en función de su representación, y el mismo número de representantes de la Corporación.

3. Si una vez debatida cualquier cuestión de interpretación que se le someta no hubiera acuerdo mayoritario de cada una de las partes de la Comisión se remitirá acta con la cuestión y las opiniones formuladas por las distintas representaciones a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, la cual emitirá resolución vinculante sobre el asunto que será notificada a la Comisión Paritaria de Seguimiento que la promovió, la cual supervisará su correcta ejecución y cumplimiento por las partes.

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

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

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

Podrán mantenerse en el ámbito del Ayuntamiento o



gainditzten duten eta alde z aurretik onartutako baldintzak mantendu ahal izango dira; era berean, akordio honetan zehazten den lansari-araubidea aplikatzearen ondorioz ordainsari finkoak eta aldizkakoak txikituz gero, edo antzeko lanpostuen titularren artean ordainsari diskriminazioa gertatuz gero, aldea jasotzeko eskubidea izango da. Alde hori ez da xurgagarria izango eta arau legalek edo hitzarmenek ordainsari orokorretarako ezarritako ehunekoetan igoko da.

#### **9. artikulua.- Aplikazio mesedegarria**

Akordio honetako baldintzen zentzuari eta irismenari buruzko zalantzarik, anbiguotasunik edo iluntasunik izanez gero, udal langileentzat mesedegarriena den moduan interpretatu eta aplikatuko dira; jakina, alde z aurretik Jarraipenerako Batzorde Paritarioari kontsulta egin beharko zaio.

#### **10. artikulua.- Gatazkak ebazteko prozedura**

1. Bi alderdiek Jarraipenerako Batzorde Paritarioari jakinaraziko dizkiote akordio honen aplikazio eremuan dauden langileei eragiten dieten interpretazioaren, indarraldiaren eta aplikazioaren gaineko desadostasunak, eta haren ebazpena onartuko dute.

2. Jarraipenerako Batzorde Paritarioan akordio honen interpretazioari edota aplikazioari buruz edo bestelako arau-legeen edo erregelamenduen inguruan adostasunik egon ezean, bi alderdiek desadostasun horren berri emango diote Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokolo Markoaren baitan eraturako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari.

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

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

Prevía 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 el personal municipal

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

1. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria de Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

2. En el caso de falta de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento sobre la interpretación y/o aplicación del presente Acuerdo, así como de cualquier norma legal o reglamentaria de aplicación, ambas partes plantearán su discrepancia ante la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación establecida en el Protocolo Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.

**11. artikulua.- Lanaren antolaketa**

Lanaren antolaketa Udalaren eskumena da, eta haren zuzendaritza-organoaren bitartez egingo da. Horrek ez du kentzen erakunde sindikalekin egin beharreko kontsultak eta negoziazioa egitea, indarrean dagoen araudiak eta akordio honek jasotzen duten moduan.

**Artículo 11.- 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 y el presente Acuerdo.

**LEHENENGO TITULUA.**

**UDAL LANGILEEN LANALDI, ATSEDENALDI, JAIEGUN, OPORRALDI, APARTEKO ZERBITZU, LIZENTZIA ETA BAIMENEN ARAUBIDEA**

**TÍTULO PRIMERO.**

**RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL MUNICIPAL**

**I. kapitulua. LANALDIA****12. artikulua.- Ohiko lanaldia**

1. Udal honetako udal langileen ohiko lanaldia lege aplikagarriak zehazten duena izango da.

2. Lana bizitzako beste eremuekin uztartzeko eta zerbitzuen antolaketa hiritarren eskaeretara ahalik eta gehien egokitzeko, ohiko lanaldiari ordu malgutasuna ezarriko zaio, eta, horrenbestez, lantokian bertan egoteko urteko lanaldia gehienez ere 1.540 ordukoa izango da.

**Capítulo I. JORNADA LABORAL****Artículo 12.- Jornada de trabajo habitual**

1. La jornada laboral habitual del personal municipal del Ayuntamiento será la que determina la legislación aplicable.

2. Con los objetivos de promover la conciliación de la vida laboral y de incrementar la adecuación organizativa de los servicios a las demandas ciudadanas, se establece para la jornada laboral habitual una flexibilidad horaria anual con lo que la jornada anual de presencia efectiva será como máximo de 1.540 horas.

**13. artikulua.- Udal Euskaltegiko irakasleen lanaldia**

1. Urteko lanaldia 1.540 ordukoa izango da gehienez, eta honela banatuko dira:

**Artículo 13.- Jornada de trabajo para el personal docente del Euskaltegi Municipal**

1. Se establece una jornada anual de 1.540 horas efectivas máximas, que quedarán repartidas de la siguiente forma:



1.441 ordu lanpostuan bertan egotekoak izango dira, eta ordu horiek honela banatuko dira: 1.441 horas de presencia física que se cumplirán de la siguiente forma:

1.317 ordu klaseak emateko, klaseak prestatzeko, klaustroetara joateko, etab. Ordu horietatik 712 klaseak emateko izango dira. 1.317 horas para impartir clases, preparación de las clases, asistencia a claustros, etc., de las cuales 712 horas serán dedicadas a impartir clases.

Zentroko titularrak 124 orduko prestasuna izango du eskolaz kanpoko jardueretarako, batzarretarako, barnetegietarako, txangoetarako, irakasleen prestakuntzarako edo eskatzen diren bestelako jardueretarako. 124 horas de disponibilidad de la persona titular del centro para actividades extralectivas, reuniones, internados, excursiones, formación del profesorado u otro tipo de actividades que se requieran.

99 orduko konpentsazioa, irakaskuntzaren bereizgarritasunagatik eta zerbitzuaren ordutegi-koadroengatik, hori eskaeraren ezaugarrietara egokitu behar delako. 99 horas de compensación por la especificidad propia de la enseñanza y de los cuadros horarios del servicio, ya que éste debe adecuarse a las necesidades de la demanda.

2. Urteko lanaldia irakasleei eta idazkari akademiko edo zuzendari lana betetzen dutenei aplikatuko zaie. 2. La jornada anual es aplicable tanto al profesorado como a quien además desempeñe el puesto de secretaria/o académica/o o de director/a.

3. Irakasle ez diren langileek Udaleko gainerako langileen lanaldi berbera izango dute. 3. El personal no docente se registrará por la misma jornada que el resto de los y las empleadas del Ayuntamiento.

**14. artikulua.- Udal kontserbatoriotako eta musika eskoletako irakasleen lanaldia** **Artículo 14.- Jornada de trabajo para el personal docente de conservatorios y escuelas de música municipales**

Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakasleen urteko lanaldia honela banatuko da: La jornada anual para el personal docente de conservatorios y escuelas de música municipales quedará repartida de la siguiente forma:

1.122 orduz ikastetxean bertan egon beharko dute irakasleek, eta zuzendaritzako karguek eta zuzendariak ordu gehigarri batzuk izango dituzte. 1.122 horas de presencia física en el centro para el común del profesorado, contemplándose otras horas adicionales para cargos directivos y dirección.

Zentroko titularra eta langileen ordezkariak ados jarri ondoren, beste 60 ordu gehiago erabili ahal izango dira gehienez ikasturteko une zehatzetan: azterketak prestatzeko, matrikulaziorako, jaialdietarako, musikaren egunerako, Olentzerorako, txangoetarako, De acuerdo entre la persona titular del centro y la representación del personal, podrán utilizarse hasta un máximo de 60 horas adicionales en momentos puntuales del curso para exámenes, matriculación, festivales, día de la música, Olentzero, excursiones,



etab.

Ikastetxean ez egoteko 410 ordu, profesionaltasuna mantentzeko, irakaskuntza lanari datzekion zereginak betetzeko eta zerbitzuaren ordutegi-koadroen bereizgarritasuna konpentsatzeko.

Irakasle ez diren langileek Udaleko gainerako langileen lanaldi berbera izango dute.

### **15. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako asteko lanaldia**

#### **1. Musika eskolak**

Musika Eskolarentzat, bere maila guztietan, asteko 30 orduko lanaldia zehazten da; horietatik 24 edo 25 ordu irakastorduak izango dira musika-tresna klaseetarako, eta talde-klaseetarako, berriz, 24 ordu izango dira irakastorduak; gainontzeko orduak osagarriak izango dira. Talde-eskoletan ezin izango da 18 ikasle baino gehiago izan, koru eta musika-tresna taldeetan izan ezik. Bestalde, musika eskoletako II. mailan Musika Hizkuntzako bi ikastaro eskainiko dira gutxienez.

#### **2. Kontserbatorioa.**

Erdi mailako irakaskuntza arautuko asteko lanaldia ere 30 ordukoa izango da, baina horietatik 22 ordu izango dira irakastorduetarako, eta 8 ordu osagarriak; "Eskola-Erdi Mailako Kontserbatorioa" zentro mistoetan, eskolak bi modalitateetan ematen dituzten irakasleek 24 edo 25 irakastordu izango dituzte astean, kasuak kasu, baina erdi mailako irakaskuntza arautuan ematen duten irakastordu bakoitzeko 6 edo 8 minutuko konpentsazioa emango zaie, hurrenez hurren.

#### **3. Zuzendaritza karguei irakastorduak murriztea.**

etc.

410 horas de no presencia en el centro, para el mantenimiento de la profesionalidad, atención a todos aquellos deberes inherentes a la función docente y como compensación por la especificidad de los cuadros horarios del servicio.

El personal no docente se regirá por la misma jornada que el resto de las y los empleados del Ayuntamiento.

### **Artículo 15.- Jornada de trabajo semanal para el personal docente en conservatorios y escuelas de música municipales**

#### **1. Escuelas de música**

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

#### **2. Conservatorio.**

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

#### **3. Reducción de las horas lectivas para cargos directivos.**





Zuzendaritza kargua duten irakasleek asteko lanaldiaren banaketa hau izango dute:

a) Zuzendaria: 33 ordu ikastetxean bertan egoteko eta 8 irakastordu gutxiago.

b) Saileko buru edo saileko arduraduna: 33 ordu ikastetxean bertan egoteko eta 2 irakastordu gutxiago.

c) Beste zuzendaritza kargu batzuk, esaterako, ikasketa burua, idazkaria eta zuzendariordea: 33 ordu ikastetxean bertan egoteko, 4 irakastordu gutxiago.

El personal docente que ostente un cargo directivo tendrá la siguiente distribución semanal de la jornada:

a) Dirección: 33 horas de presencia y 8 horas menos lectivas.

b) Jefatura de departamento o responsable de área: 33 horas de presencia y 2 horas menos lectivas.

c) Otros cargos directivos, tales como jefatura de estudios, secretaria/o, subdirector/a: 33 horas de presencia, con 4 horas menos lectivas.

#### **16. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakastorduen eta ordu osagarrien definizioa**

Irakastorduak klase teorikoak edo praktikoak ematera bideratutakoak dira. Era guztietako probak egitekoak ere irakastorduak dira: ahozkoak, idatzizkoak, tresnenak, etab.

2. Ordu osagarriak dira klaseak prestatzeko, ebaluazio batzarretarako, programaziorako, tutoretzetarako, gurasoekin biltzeko, klaustroetara joateko edo mintegi bileretarako erabilitako orduak.

#### **17. artikulua.- Lan-egutegia**

1. Lan-ordutegiaren banaketa lanorduen arabera zehaztuko duen lan-egutegia Udalak ezarriko du, langileen ordezkariekin aldeztu aurretiko kontsulta egin eta gero. Zerbitzuaren behar bereziak ziurtatuta geratu beharko dira, kapitulu honen hurrengo artikuluetan zehaztuko diren irizpideen arabera.

2. Urteko lanaldiaren banaketa eta ordutegiak zehaztu ostean –Euskal Autonomia Erkidegoko eta haren lurralde historikoetako zein udalerrietako egutegi ofizialetan jasotzen diren jaiegunak aintzat hartuta–,

#### **Artículo 16.- Definición de horas lectivas y complementarias en conservatorios y escuelas de música municipales**

Se entiende por horas lectivas las dedicadas a impartir clases teóricas o prácticas, y para la realización de todo tipo de pruebas: orales, escritas, instrumentales, etc.

2. Se entiende por horas complementarias, las dedicadas a preparación de clases, reuniones de evaluación, programación, tutorías, entrevistas con padres, asistencia a claustros o reuniones de seminario.

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

El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas lo establecerá el Ayuntamiento, previa consulta con la representación del personal municipal, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este Capítulo.

2. Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los días festivos establecidos en el calendario oficial para la



gerora lanaldia murrizten bada, udal langileen ordezkarien gehiengoak idatziz eskatuta, murrizketa hori berreskuragarria izango da. Paragrafo honetan ezarritakoaren ondorioetarako, ez-errekuperatzeko jaieguna izango da uztailaren 23a ere (uztailaren 22 tokiko jaiegunaren biharamuna).

Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria del personal municipal, tendrá carácter de recuperable. A efectos de lo establecido en este párrafo, se incluye también como festivo no recuperable el día 23 de julio (siguiente al festivo local -22 de julio-).

### **18. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakasleen lan-egutegia**

Urte hasieran zentro bakoitzak bere langileen ordezkariekin adostutako lan-egutegia ezarriko du. Zehaztutako jaiegunak eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak emandako jarraibideak aintzat hartu beharko dira, lan-egutegia prestatzerakoan. Dena dela, zentroko Zuzendaritza Kontseiluak onartutako eskola-egutegia errespetatu beharko du eta 187 lanegun izango ditu; horietatik 175 eskola egunak izango dira, Eusko jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren dagokion ebazpenaren arabera interpretatuta. Lan-egutegi hori urtarrilaren 1etik ekainaren 30era eta irailaren 1etik abenduaren 31ra artekoa izango da.

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

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

### **19. artikulua.- Benetako lana**

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

2. Benetako lanaren kontzeptuaren baitan, lanaldi arruntaren barruan sartzen dira araututako etenaldiak (20 minutu egunero), joan-etorriak eta segurtasun- edo osasun-arauek eragindako bestelako etenaldiak zein lanaren antolakuntzak berak eragindako etenaldiak.

### **Artículo 19.- 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 (20 minutos diarios), desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

**20. artikulua.- Lanera sartzeko tolerantzia eta egutegi malgua**

Oro har, zerbitzua ematerakoan kalterik sortzen ez bada, eta lanaldi arrunt edo ohikoaren banaketa edozein dela ere, Udaleko langileen alde ordu bateko tolerantzia-tartea ezarriko da lanera sartzeko. Atzerapen denbora lanetik irtetean berreskuratuko da, baina betiere aipatutako tartearen barruan.

Langileek 16 urtetik beherako seme-alabarik izanez gero, 90 minutuko malgutasun gehigarria izango dute lanera sartzeko. 90 minutuko malgutasun gehigarri hori bera aplikatuko da 1. mailarainoko odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senide bat zaintzeko ere.

Era berean, indarkeria matxistaren edo sexu-indarkeriaren biktima izan direla aitortu zaien pertsonak ere izango dute 90 minutuko malgutasun gehigarria.

Udaleko bulegoen ordutegia, oro har, malgua izango da. Ordutegiaren zati nagusia (denbora finkoa) izango da langile guztiak nahitaez lanean egon beharreko 6 ordukoa, 8:00etatik 14:00etara. Ordutegiaren zati malgua izango da 30 orduko ordutegi finkoaren eta lan-egutegian ezarritako asteko lanaldiaren arteko diferentziari dagokiona, eta bete ahal izango da 7:00etatik 19:00etara, astelehenetik ostiralera.

Bestelako ordutegia duten udal bulegoetan, lan ordutegiaren zehaztapena kasuz kasu egingo da langileen ordezkariarekin negoziatu ostean.

Ezarritako ordutegiak muga hauek izango ditu:

Eguneko lanaldia ez da izango 9:00 ordu baino

**Artículo 20.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible**

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 del Ayuntamiento un margen de tolerancia de una hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

Cuando el personal tenga hijos menores de 16 años dispondrá además de 90 minutos adicionales de flexibilidad en la entrada. Esa misma flexibilidad adicional de 90 minutos en la entrada, también será aplicable para atender o cuidar de un familiar hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad.

O para las personas que hayan sido reconocidas víctimas de violencia machista o violencias sexuales.

El horario de las oficinas municipales se realizará, con carácter general, en régimen de horario flexible. La parte principal del horario (tiempo fijo), será de 6 horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, de 8:00 a 14:00 horas. La parte variable del horario o tiempo flexible, constituido por la diferencia entre el tiempo fijo de 30 horas y la jornada semanal establecida en el calendario laboral, se podrá cumplir entre las 7:00 y las 19:00 horas, de lunes a viernes.

En las oficinas municipales con otro horario, el establecimiento del horario laboral se efectuará en cada caso, previa negociación con la representación del personal.

Al horario establecido, se le aplicarán las siguientes limitaciones:

La jornada diaria no podrá ser superior a las 9:00



gehiagokoa.

Arratsaldeko gutxieneko lanaldia ordubetekoa izango da. Arratsaldeko lanaldian ez da etenik edo atsedenaldirik izango.

2. Zerbitzu jakin batzuetarako ordutegi-malgutasun handiagoa ezarri ahal izango da, langileen ordezkarezekin adostu ostean. Betiere, ordutegi-malgutasun horrek ezin izango du berarekin ekarri zerbitzuaren kalitatea urritzea, eta kudeaketarako eta kontrolerako tresnek posible izan beharko dute

3. Lana taldean edo txandaka egin beharreko kasuetan, tolerantzia-tartea ezingo da erabili.

4. Laneko premiek horretarako aukera ematen badute, lan-egutegi malgua ezarri ahal izango da Udalaren zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo dependenzietan; eta salbuespenez, kalean lan egin behar duten langileentzat edo, haien funtzioak betetzeko hainbat jarduera lekutara joan behar dutenentzat. Ordutegi hori lanen urtaroko beharrei edo nahitaezko bestelako beharrei egokituta egon beharko da, zerbitzuak ahalik eta eraginkortasun handiena izateko helburuarekin.

5. Zerbitzuaren gutxieneko premiek horretarako aukera ematen badute, Gabonek eta Aste Santuak garrantzi berezia izango dute lan-egutegi malgua prestatzerakoan, eta horretarako aproposak diren lan-txandak ezarriko dira.

#### **21. artikulua.- Txandakako lana**

Beren izaeragatik lan-txandak ezarrita antolatu behar diren udal zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan txandak errotazio sistemarekin egingo dira, Udalak eta langileen ordezkarezkin bestelakorik itundu ezean.

horas.

La jornada mínima de tarde será de 1 hora. En la jornada de tarde no existirá pausa o tiempo de descanso.

2. Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación del personal, 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 los servicios, establecimientos, centros, oficinas, secciones o dependencias del 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. Dicho horario se acomodará en cada caso a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

5. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

#### **Artículo 21.- Trabajo a turno**

En aquellos servicios, establecimientos o dependencias del 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 del personal y el Ayuntamiento.

Zortzi urtetik beherako seme-alabak zaintzeko, guraso bakarreko familiek eskatu ahal izango dute eguneko lanaldia finkoa izatea.

A los efectos de poder atender al cuidado de hijos/as menores de ocho años, los/as empleados/as que constituyan familias monoparentales podrán solicitar que su jornada laboral diaria sea fija.

Indarkeria matxistaren edo sexu-indarkeriaren biktima izan direla aitortu zaien pertsonak ere eska dezakete beren eguneko lanaldia finkoa izatea.

La personas reconocidas como víctimas de violencia machista o violencias sexuales también podrán solicitar que su jornada laboral diaria sea fija.

## **22. artikulua.- Lanaldien arteko atsedernaldia**

Lanaren antolaketa edozein dela ere, lanaldi baten amaieraren eta hurrengo lanaldiaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko tartea egon beharko da.

## **Artículo 22.- 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.

## **23. artikulua.- Gaueko lana**

Gauean egindako lana izango da gaueko hamarren (22:00 p.m.) eta goizeko seien (6:00 a.m.) artean egindakoa, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko lanorduetan eginez gero, guztia gaueko txandan egindakotzat joko da.

## **Artículo 23.- Trabajo en período nocturno**

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las diez de la noche (22 00) y las seis de la mañana (06:00) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Gaueko lanak ordaintzeko, ordainsarien araubideari buruzko II. tituluan xedatutakoari jarraituko zaio.

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

## **24. artikulua.- Telelana**

Arau orokorra izango da udal langileek modu presentzian egin beharko dutela lan-jarduna.

## **Artículo 24.- Teletrabajo**

Como norma general la jornada laboral del personal municipal se desarrollará de forma presencial.

Telelana arautuko duen programa bat osatuko da, ulertuta zerbitzuak urrutitik emateko modua dela. Beren ezaugarrien arabera, informazio eta komunikazioaren teknologiak erabilita, funtzioak udal eraikinetatik kanpo burutu ditzaketen lanpostuei zuzenduta egongo da.

Se elaborará un programa que regule el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia, dirigido a aquellos puestos de trabajo que por sus características puedan desarrollar sus funciones fuera de las dependencias municipales, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Zerbitzuak telelanean ematea borondatezkoa izango da langilearentzat, berariaz baimendua beharko du eta

La prestación del servicio mediante teletrabajo será voluntaria para la persona empleada, habrá de ser



lan presentzialarekin bateragarri izango da. Nolanahi ere, zerbitzuaren beharrek bermatuta egon beharko dute.

Telelanean arituko diren langileek gainerako udal langileen betebeharrak eta eskubide indibidual zein kolektibo berberak izango dituzte, laneko arriskuen prebentzioari dagozkionak barne.

Telelana arautuko duen programak indarrean dagoen legediarekin bat etorri beharko du eta udal langileen ordezkariarekin negoziatuko da onartu aurretik.

Zerbitzuak telelanean bidez emateko modalitatearen erregulazioarekin batera, udal langileen deskonexio digitalerako eskubidea ere arautuko da.

expresamente autorizada, y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, deberán garantizarse las necesidades del servicio.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos que el resto del personal municipal, incluidos los correspondientes a la prevención de riesgos laborales.

El programa de teletrabajo deberá ajustarse a lo dispuesto por la legislación vigente y será negociado con la representación del personal con carácter previo a su aprobación.

Junto a la regulación de la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo, también se regulará el derecho a la desconexión digital de las y los empleados municipales.

## **II. kapitulua. ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK**

### **25. artikulua.- Asteko atsedena**

Jarduneko zerbitzu osoko administrazio egoeran dauden udal langileek gutxienez etenik gabeko egun eta erdiko atsedena edukitzeko eskubidea izango dute astero. Oro har, larunbat arratsaldea eta igande osoa izango da, txandakako lana egin behar duten bulegoak, jarduerak edo zerbitzuak kenduta; kasu horietan, Udaleko organo eskudunak laneko atsedena beste araubide bat prestatu beharko du, jarraian datorren artikuluan jasotzen dena kontuan hartuta, eta langileen ordezkariarekin negoziatu ondoren.

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

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

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

**26. artikulua.- Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanerako asteko atsedendia**

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

Ondorio horietarako, igandea edo jaieguna da jaiegunaren bezperako gaueko 22:00etatik jaieguneko 22:00etara doan denbora tartea.

Jaiegunetako lana ordaintzeko, ordainsarien araubideari buruzko II. tituluan xedatutakoari jarraituko zaio.

Jaiegunean egindako lana aparteko ordua ez den kasuetan, lan egindako ordu bakoitzeko ordu erdiko librantza hartzeko aukera izango du langileak edo bestela noizbehinkako egoerak (jaieguna) eragindako aparteko zerbitzuen haborokin gisa ordaindu ahal izango da, salbu eta lanpostuak berariazko osagarria ezarrita badu, eta osagarria zehazteko aipatutako egoera horiek kontuan hartu badira.

**27. artikulua.- Atsedendien eta jaiegunen eragina**

Kapitulu honetako aurreko artikuluetan aipatzen diren atsedendia eta jaiegunak baliatzeak ez du, inola ere, eragingo jarduneko zerbitzu osoko egoeran, ezta udal langileen lansarien araubidean ere.

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

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

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.

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

Cuando el trabajo en festivo no constituya hora extra podrá compensar esta percepción con media hora de libranza por hora trabajada o abonarse como gratificación de servicios extraordinarios por circunstancias esporádicas (festividad), salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

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

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

**III. kapitulua. OPORRALDIA ETA BAIMEN-EGUNAK****Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO****28. artikulua.- Iraupena**

1. Jarduneko zerbitzu osoko administrazio-egoeran dagoen udal langileak lan egindako urte oso bakoitzeko hogeita zortzi laneguneko oporraldi ordaindua hartzeko eskubidea izango du; 28

**Artículo 28.- Duración**

1. El personal municipal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veintiocho



lanegunak astelehenetik ostiralera doazenak dira. Lan egindako denbora urte osoa baino gutxiago izanez gero, proportzioan dagozkion ordaindutako opor egunak hartzeko eskubidea izango du.

2. Jarduneko zerbitzu osoa urte guztian egin ez dutenen oporraldia kalkulatzeko, lanean hasi edo itzuli zireneko datatik aurrera eta abenduaren 31ra arte zenbatuko da, bi data horiek barne, eta horren proportzionala izango da; lortutako emaitzaren egun-kopurua gorantz biribilduko da.

### **29. artikulua.- Oporraldia Udal Euskaltegian**

Udal Euskaltegian egindako urte osoko lan jardun bakoitzagatik, irakasleek etenik gabeko 45 egun naturaleko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute udan. Horri gaineratu behar zaio irakaskuntzaz kanpoko jardueretarako 15 egun izango dituztela. Beraz, irakaskuntza jarduerarik gabeko etenik gabeko 60 eguneko atsedenaldia izango dute udan.

Haurdunaldiagatik, jaiotzagatik eta edoskitzeagatik hartutako lizentziak abuztuarekin edo abuztuko zati batekin bat egiten badu, egun horiek lizentzia egunei gaineratuko zaizkie; gainontzeko opor egunak xurgatuzat joko dira.

### **30. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakasleen oporraldia**

Musika zentro batean lanean jardun duten urte oso bakoitzean, irakasleek udan etenik gabeko 60 egun naturaleko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute, uztailaren 1etik abuztuaren 31ra.

Era berean, zentroko ikasleentzat eskola-egutegian zehaztutako oporraldi berbera hartzeko eskubidea izango dute irakasleek Gabonetan eta Aste Santuan.

días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.

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

### **Artículo 29.- Vacaciones en el Euskaltegi Municipal**

El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el centro, de un período de vacación estival de 45 días naturales ininterrumpidos que, junto a un período de actividad no docente de 15 días, supone un descanso de actividad docente en período estival de 60 días ininterrumpidos.

El mes de agosto o la parte del mismo que coincida con la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, se añadirá inmediatamente a dicha licencia; el resto de las vacaciones quedarán absorbidas.

### **Artículo 30.- Vacaciones del personal docente de conservatorios y escuelas de música municipales**

El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente centro musical, de un período de vacaciones estivales de 60 días naturales ininterrumpidos, desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto.

A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual período vacacional que el fijado en el calendario escolar para los





alumnos del centro.

Haurdunaldiagatik, jaiotzagatik eta edoskitzeagatik hartutako lizentziak abuztuarekin edo abuztuko zati batekin bat egiten badu, egun horiek lizentzia egunei gaineratuko zaizkie; gainontzeko opor egunak xurgatutzat joko dira.

El mes de agosto o la parte del mismo que coincida con la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, se añadirá inmediatamente a dicha licencia; el resto de las vacaciones quedarán absorbidas.

**31. artikulua.- Irakasle ez diren langileen oporraldia**

Irakasle ez diren langileek etenik gabeko 35 egun naturaleko oporraldia izateko eskubidea izango dute, gutxienez, uztailaren 15a eta abuztuaren 31 artean.

Era berean, Aste Santuan 11 egun naturaleko oporraldia izango dute eta Gabonetan gutxienez 9 egun naturalekoa, kasu batean zein bestean, etenik gabea.

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

El personal no docente tendrá derecho, entre el 15 de julio y el 31 de agosto, a un período mínimo de vacaciones de 35 días naturales ininterrumpidos.

Asimismo, disfrutará de 11 días naturales con motivo de la Semana Santa y un mínimo de 9 días naturales con motivo de la Navidad, en ambos casos de forma ininterrumpida.

**32. artikulua.- Oporraldia konpentsatzeko salbuespena**

1. Oporraldia ezin izango da diruz konpentsatu, ez osorik eta ez zati batean, ez bada kasu hauetan: urtean zehar udal langileen enplegu-harremana amaitzea (erretiroaren kasuan izan ezik) edo udal langilea eszedentzian edo eginkizun-gabetze egoeran geratzea eta oraindik bere oporraldi osoa hartu gabe egotea.

2. Artikulu honen aurreko paragrafoan aipatutako salbuespenezko kasuetan, udal langileak hartu gabe dituen opor egunen arabera ordainketa jasotzeko eskubidea izango du. Diru-kopuru hori urtean zehar lan egindako hilabete eta egun kopuruaren arabera izango da; urtea hamabirenetan kalkulatu da eta zati bakoitza hilabete oso gisa hartuko da.

3. Udal langileak daukan enplegu-harremana bukatzearen arrazoia haren heriotza bada, bigarren paragrafoan jasotzen den konpentsazioa bere

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

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 municipal (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

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

3. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del personal sea su fallecimiento, la gratificación prevista en el apartado 2 se satisfará



eskubidedunek jasoko dute.

**33. artikulua.- Oporraldiaren likidazioa**

Oporraldiaren likidazioa Udaleko langile guztiei egiteko aukera izango da, oporraldia bera hasi baino lehen eta ordainsari osoa aurreratuta, baina horretarako oporraldia hasi baino hilabete lehenago egin beharko da eskaera.

**34 . artikulua.- Zatikapena**

Oporrak hainbat alditan hartu eta zatitu ahal izango dira.

**35. artikulua.- Oporraldia**

1. Udal langileek urte osoan zehar hartu ahal izango dituzte oporrak, eta modu berezian zainduko dira ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko egunak, biak barne. Nolanahi ere, zerbitzuaren premiak bermatu beharko dira.

2. Era berean, Gabonak modu berezian zainduko dira; familia arrazoengatik opor egunak hartzeko aukera izango da, zerbitzuaren gutxieneko beharrak betetzeak horretarako aukera ematen badu.

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

4. Zerbitzuaren beharretatik langile batek bere oporraldiaren zati bat zein oporraldi osoa urriaren 1aren eta maiatzaren 31ren artean hartu behar izanez gero, langileak eskubidea izango du sei laneguneko ordaindutako opor-luzapena izateko, edo epe horretan hartutako opor egunen zati alikuota hartzeko, baina larunbata laneguntzat joko da.

a sus derecho habientes.

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

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

**Artículo 34.- Fraccionamiento**

Las vacaciones se podrán disfrutar y fraccionar en diferentes periodos.

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

1. El personal municipal tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones durante todo el año, teniendo especial consideración las fechas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. En todo caso, deberán quedar garantizadas 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, oída la representación del personal municipal

4. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que una persona empleada municipal disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, ésta tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a



estos efectos el sábado como día laborable.

5. Oporrak dagokien urte naturalaren barruan hasi eta amaituko dira. Hala ere, udal langileek urtean zehar hartu ezin izan dituzten opor egunak, hurrengo urteko urtarrilaren 15a bitartean hartu ahal izango dituzte, gehienez ere, aldi baterako ezintasun egoerek hori galarazten dutenean izan ezik. Azken kasu horretan, lanera itzuli eta berehala hartu ahal izango dituzte langileek hartu gabe dituzten opor egunak, legeak ezarritako mugekin.

5 El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan. Si bien el personal municipal podrá disfrutar de los días de vacaciones que no haya podido disfrutar durante el año en curso, hasta como máximo el 15 de enero del siguiente año, salvo situaciones de IT que lo impidieran. En este último supuesto, el personal podrá disfrutar de los días pendientes de vacación inmediatamente tras su incorporación y con los límites establecidos por la ley.

### **36. artikulua.- Aldi berean hartzea**

Antolaketa arrazoiak, eraginkortasun arrazoiak eta jarduera txikiagora egokitzea direla medio, zerbitzu edo lantalde bateko udal langileek oporraldiaren zati bat aldi berean hartu ahal izango dute, zerbitzuen arreta bermatuta geratzen bada eta beharrik gabeko lan pilaketak sortzen ez badira.

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

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

### **37. artikulua.- Oporraldien plangintza**

Edonola ere, Udaleko oporraldien egutegia edo plangintza langileen ordezkariak entzun eta gero zehaztuko da; era horretara, oporrak hartu baino gutxienez bi hilabete lehenago langile guztiek jakingo dute noiz izango diren haien opor egunak.

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

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en el Ayuntamiento oída la representación del personal de modo que el personal municipal pueda conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

### **38. artikulua.- Egoera bereziak**

Oporraldia hasi baino lehen aldi baterako ezintasun egoera gertatuz gero, udal langileak bere oporraldiko datak aldatzeko eskubidea izango du, eta berriz alta jaso arte atzeratzeko aukera izango du. Oporraldi berria alta hartu ostean hasiko da, alderdiek bestelakorik hitzartu ezean.

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

La situación de incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará a la persona empleada municipal el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute a cuando ésta esté de nuevo de alta. El disfrute del nuevo período se iniciará a continuación de recibir el alta salvo pacto en contrario entre las partes.



2. Oporraldia eteteko aukera izango da, tarte horretan aparteko egoeraren bat suertatuz gero, hala nola gaixotasuna edo istripua. Egoera horiek gainditu ostean, bere oporraldiaz gozatzeko eskubidea izango du interesdunak, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala amaituta egon.

3. Zerbitzuaren beharrezanengatik Udalak oporrak hartzeko data aldatzen badu, hilabete baino gutxiagoko aurrerapenaz, udal langileak eskubidea izango du arrazoi horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkion, gastuok frogatzeko agiriak aurkeztu ondoren.

4. Udal langileek urtean zehar hartutako atsedendiek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez diete ekarriko urteko oporraldia hartzeko eskubiderik gabe geratzea, ezta dagozkien opor egunen kopurua murriztea ere, ez badira norberaren arazoetarako baimenak edo diziplina zigorrak; kasu horietan, egun horiei dagokien murrizketa proportzionala aplikatuko da.

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, la persona empleada municipal tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

4. Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el personal municipal, 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.

#### **IV. kapitulua. BESTE LAN BALDINTZA BATZUK**

##### **39. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak**

Sektore publikoan kalitatezko lan baldintzak bilatzeko, udal zerbitzuak emateko antolaketa ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduak ahalik eta gehien murrizteko helburuarekin egin behar dela bat datoz sindikatuek eta Udala.

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

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

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

1. En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público, las organizaciones sindicales y 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. Ohiko lanalditik kanpo egin beharreko orduak ahalik eta gehien murriztuko dira, ezinbesteko gutxienez, ez badira komunitateari kalte larriak eragiten dizkieten ezbeharrak saihesteko eta konpontzeko egin beharreko orduak.
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. Departamentuko arduradun teknikoak txosten-proposamena landu beharko du nahitaezko izaerarekin eta ezer egin baino lehen, aparteko presa larriko edo ezinbesteko kasuetan izan ezik. Txosten horretan premia arrazoitu beharko du, eta zehaztu, zer egin behar den, egingo diren zerbitzuen aurreikuspena eta behar den denbora.
4. Con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, excepto en aquellos casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, la persona responsable técnica del 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. Plantillan horretarako behar direnak baino langile gehiago badaude eta aparteko lan horietarako kualifikazio egokia badute, boluntario direnak lan horiek egiteko lehentasuna izango dute. Hainbat boluntario daudenean, lehentasuna emango zaie aparteko zerbitzu (aparteko ordu) gutxien egin dituztenei, urte hori eta aurrekoaren batura kontuan hartuta.
5. Si en la plantilla existieran más empleadas/os municipales de lo necesario y con la cualificación adecuada para realizar las tareas extraordinarias, tendrán prioridad para realizarlas las personas voluntarias. Habiendo varias personas voluntarias se establecerá la prioridad a favor de aquellas que hubiesen efectuado menos servicios extraordinarios (horas extraordinarias) en el sumatorio del año en curso y el anterior.
6. Hiru hilean behin, artikuluko honen 3. eta 4. puntuetan jaso bezala egin diren aparteko zerbitzuak (aparteko orduak) zenbatzen dituen txostena prestatu beharko du Udalak, eta etorkizunean horiek murrizteko proposatutako neurriak ere jaso beharko ditu.
6. Trimestralmente el Ayuntamiento hará público un informe detallando el número de servicios extraordinarios (horas extraordinarias) realizadas al amparo de los apartados 3 y 4 de este artículo y las medidas adoptadas para reducirlas en el futuro.
7. Udalak landutako txostenak Jarraipenerako Batzorde Paritarioari igorriko zaizkio, aldeetako batek hala eskatzen badu.
7. Los informes elaborados por el Ayuntamiento serán remitidos a la Comisión Paritaria de Seguimiento si así lo solicitara alguna de las partes.
8. Jarraipenerako Batzorde Paritarioak emandako informazioa eztabaidatu eta negoziatuko du, eta, dagokion kasuan Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioak emandako jarraibideak eta gomendioak beteko ditu.
8. La comisión Paritaria de Seguimiento debatirá y negociará la información suministrada y atenderá las indicaciones y recomendaciones que, en su caso, emita la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.
9. Ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduak atseden denborarekin konpentsatuko dira, salbu eta zerbitzuaren beharregatik hori ezinezkoa bada; kasu hori gertatuko balitz, akordio honen bigarren titulua
9. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el



esaten duena aplikatuko da.

10. Librantza denborarekin konpentsatzeko, honako irizpide hauek jarraituko dira:

Lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzak, oro har, ordu bat eta hiru ordu laurdenerako konpentsazioko atsedena hartzeko eskubidea emango du, laneguna bada.

Eta bi orduko atsedena, jaiegunekoa edo gauekoa izanez gero.

11. Aparteko orduak egiteagatik atsedenerako konpentsazioak hartzeko eskubidea daukan udal langileak berak aukeratuko ditu atsedena horien datak, bere arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egindako hiruhileko natural berean hartu beharko du atsedena, eta jaiegunekin eta igandeeekin lotzeko aukera izango du; oporraldiarekin ere lotzeko aukera izango du, hiruhilekoaren barruan suertatuz gero.

12. Artikulu honetan jasotzen den atsedenerako konpentsazio-denbora benetako lan-denboratzat hartuko da.

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

#### **40. artikulua.- Lizentziak**

Udal langileek lizentziak eskuratzeko eskubidea izango dute jarraian azaltzen diren egoeretan, aldezturik jakinarazita eta ondoren agiriak aurkeztuta :

a) Gaixotasunagatik edo istripuagatik (47.art).

b) Familiarteko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik (48.art).

título segundo de este Acuerdo.

10. Para la compensación en tiempo de libranza se seguirán los siguientes criterios:

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.

Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

11. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que la persona empleada municipal tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por ésta, de acuerdo con su responsable inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

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

13. En todo caso, el número de horas que cada empleada/o puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 60 horas anuales si realiza la jornada normal, o la parte proporcional que le corresponda si realiza una jornada inferior.

#### **Artículo 40.- Licencias**

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

a) Por enfermedad o accidente (art.47).

b) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar (art.48).



- c) Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik, eta banantzeagatik (49.art.). c) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho, y por separación (art.49).
- d) Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko (art.50). d) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal (art.50).
- e) Ordezkaritza sindikala, prestakuntza sindikala edo langileen ordezkaritza egin ahal izateko (51.art.). e) Por ejercicio de funciones de representación sindical, formación sindical o representación del personal (art.51).
- f) Haurdunaldia eta edoskitzeko eskubidea (52.art.). f) Por embarazo y derecho de lactancia (art.52).
- g) Jaiotzagatik, ama biologikoarentzat edo trans pertsona haurdunarentzat (53.art.). g) Por nacimiento para la madre biológica o persona trans gestante (art.53).
- h) Adopzioagatik, adoptatu aurreko zaintzagatik edo harreragatik, aldi baterako zein iraunkorra (54. art.). h) Por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente (art.54).
- i) Ama biologikoa edo trans pertsona haurduna ez den gurasoarentzat, seme edo alaba baten jaiotzagatik, adoptatu aurreko zaintzagatik, harreragatik edo adopzioagatik i) Persona progenitora diferente de la madre biológica o persona trans gestante por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (55.art.).
- j) Adingabeak zaintzeko, edo desgaitasuna, mendekotasuna, zein dibertsitate funtzionala dutenak zaintzeko; indarkeria matxistaren edo beste sexu-indarkeria batzuen biktima izateagatik; eta jarduera terroristaren ondorioz kalte fisikoak edo psikikoak pairatu dituzten udal langileen lizentzia, babesak eta gizarte-arreta integrala jasotzeko eskubidea gauzatzearren (56.art.). j) Por cuidado de menores o de personas con discapacidad, dependencia o diversidad funcional, licencia por víctima de violencia machista u otras violencias sexuales, y licencia para hacer efectivo el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las y los empleados municipales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista (art.56).
- k) Lehen graduko familiarreko baten gaixotasun oso larriagatik, eta minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko (57.art.). k) Por enfermedad muy grave de familiar en primer grado y por cuidado de hijo o hija menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave (art.57).
- l) Zentro ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko, nahiz eta funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik ez izan (58.art.). l) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada (art.58).
- m) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik (59.art.). m) Por traslado o mudanza del domicilio habitual (art.59)



n) Mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joan ahal izateko (60.art.). n) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico (art.60).

ñ) Norberaren zereginetarako (61.art.). ñ) Por asuntos particulares (art.61).

o) Aintzinasunagatik (62.art.). o) Por antigüedad (art.62).

#### 41. artikulua.- Baimenak

Arrazoi hauengatik baimenak eman ahal izango dira:

a) Baimena barne sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko (art 63.)

b) Ordaindu gabeko baimenak norberaren arazoetarako (art 64.)

c) Lanaldia murrizteko baimena norberaren arazoetarako (art 65.)

d) Baimena izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko (art 63.)

#### Artículo 41.- Permisos

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

a) Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna (art 63.)

b) Permiso no retribuido por asuntos propios (art 64.)

c) Permiso de reducción de jornada por asuntos propios (art 65.)

d) Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical (art 66.)

#### 42. artikulua.- Izatezko bikotea

1. Kapitulu honetan ezkontideek dituzten eskubideei buruz egindako aipamen guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie; kasu horretan, lizentzia eskuratzeko, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena eman izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko da.

2. Erregistro publikoan izena eman ez duten bikote bizikideei ere, pareko tratua emango zaie kapitulu honetan jasotako lizentziei eta baimenei dagokienez, salbuespen batekin: ezkontzeagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik, eta banantzeagatik ematen diren lizentziak. Horretarako, urtebeteko bizikidetza efektiboa egiaztatu beharko dute errolda-ziurtagiriaren bidez, eta, ezin izango dute beste inorekin izan, ez ezkontza-loturarik, ezta izatezko bikoterik eratuta ere; hala dela egiaztatzeko, horri buruzko adierazpen

#### Artículo 42.- Pareja de hecho

1. 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.

2. También se dará un trato equivalente en cuanto a las licencias y permisos recogidos en este Capítulo, a excepción de las licencias por matrimonio, constitución de pareja de hecho y separación, a las parejas convivientes que no se encuentren inscritas en el registro público, siempre y cuando acrediten un año de convivencia efectiva mediante certificado de empadronamiento, y no tengan vínculo matrimonial con otra persona, ni constituida pareja de hecho, para lo que se les requerirá una declaración escrita





idatzia eskatuko zaie. Udal langile bakoitzak pertsona bakar batekiko hartu ahal izango ditu bikoteari dagozkion lizentziak eta baimenak.

#### **43. artikulua.- Baimenak eta lizentziak eskatzea eta ematea**

Behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuak kenduta, kapitulu honetan jasotako lizentzia eta baimen guztiak idatziz eskatu beharko dira, organo eskudunak ebazpena eman ahal izateko behar besteko aurrerapenarekin; lizentzia edo baimen hori bukatu eta gehienez ere bost eguneko epean justifikatu beharko du onuradunak.

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

3. Behar bezala justifikatutako lizentziak hartu ahal izatea udal langileek duten oinarrizko eta erabateko eskubidea da, nahitaez bete behar diren giza, gizarte eta sindikatu izaerako premiei erantzuten dietelako; horrenbestez, lizentziak ematea ez da Udalaren hautazko ahalmena, betebeharrak korrelatiboa baizik.

4. Aurreko paragrafoan jasotakoaren ildotik, Udalak ezin izango ditu ukatu behar bezala justifikatutako eta behar besteko aurrerapenaz aurkeztutako eskaerak. Era berean, ezin izango du haien ebazpena atzeratu, halako moldean non lizentziak ematen direnerako ez diren izango egingarriak edo erabilgarriak eskatzailearentzat; horrelako egoeretan zerbitzuaren beharrak terminoak ez du eraginik izango.

5. Lizentzien kasuan ez bezala, baimenak ematea zerbitzuaren beharren menpe egongo da, eta kasu

al respecto. Cada empleado y empleada municipal únicamente podrá disfrutar de las licencias y permisos correspondientes a la pareja por una única persona.

#### **Artículo 43.- Petición y concesión de permisos y licencias**

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación de la beneficiaria 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 a la Alcaldía, con una antelación de 48 horas.

3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para el personal municipal, 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 del Ayuntamiento.

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

5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de estos permisos estará subordinada a



guztietan bermatu beharko da zerbitzuak ematen diren bulegoak bere gain hartuko dituela baimena jasotzen duen udal langilearen egitekoak, hirugarrenei zein Udalari kalterik eragin gabe.

**44. artikulua.- Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna**

Edoskitzeko etenaldiaren eta adingabeak edo desgaitasuna, mendekotasuna, zein dibertsitate funtzionala dutenak zaintzeko lanaldi murrizketaren arteko bateragarritasuna kenduta, ezin izango dira aldi berean hartu kapitulu honetan jasotzen diren baimen edo lizentzietako bat baino gehiago, eta geroago hartzen denak aurretik baliatzen ari dena baliogabetzen du.

**45. artikulua.- Lanpostura itzultzea lizentzietan eta baimenetan**

Lizentziak eta baimenak baliatzeko epealdia igarotakoan, udal langileek berehala itzuli beharko dute beren lanpostura, eta lanera joan gabe egondako denbora agiri frogagarri bidez justifikatu beharko dute, behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

**46. artikulua.- Lanera joatea eta absentziak justifikatzea**

Lanpostura joaterik ez duten udal langileek ahalik eta azkarren jakinarazi beharko dute, eta gero horren justifikazioa eman beharko dute.

Gaixotasunagatik bada, hirugarren egun naturaletik aurrera baja-agiria egon beharko du derrigorrean (nahiz eta langileak udalean ez duen agiririk entregatu behar). Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren protokoloaren arabera jakinarazi beharko da egoera hori.

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 municipal al cual se concede el permiso.

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

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

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

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

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

El personal municipal que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.

2. En caso de enfermedad, a partir del tercer día natural será obligatoria la existencia del parte de baja (si bien el o la empleada no deberá entregar el mismo en el Ayuntamiento). Tal situación deberá ser comunicada según el protocolo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.



3. Alta medikoaren jakinarazpena, ematen den egunean bertan jakinaraziko zaio Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuari, aipatutako protokoloaren arabera.

3. El comunicado de alta médica será comunicado el mismo día de su expedición al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales según el citado protocolo.

4. Langilea lanera joaten ez bada lizentzia hartzeko baliozko arrazoirik gabe, edo gerora justifikaziorik aurkeztu gabe, ordu horiek berreskuratu egin beharko ditu, edo bestela ordainsarrietatik ordu horiei dagokien zati proportzionala kendu beharko da; horri gaineratu behar zaio etor daitekeen diziplina erantzukizuna.

4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

**47. artikulua.- Lizentziak gaixotasunagatik edo istripuagatik** **Artículo 47.- Licencias por enfermedad o accidente**

1. Gaixotasun arrunta: 1. Enfermedad común:

a) Beren ohiko funtzioak betetzea galarazten dien gaixotasuna daukaten edo istripua izan duten udal langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, ordainsarien %100ekin, alta jaso arte, betiere, egoera hori egiaztatzen duten mediku-txostena eta baja aurkezten badituzte, dagokion osasun-zerbitzuarenak. Ezintasun iraunkorraren espedientea bideratzen den bitartean ere lizentzia hartzeko eskubidea dute. Udalak, bere aldetik, bermerako bitarteko legal guztiak erabiltzeko aukera izango du aldez aurretik, aurreratu duen diru gutzia itzul diezaioten.

El personal municipal, en los supuestos de enfermedad o accidente que le 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 retribuida con el 100 % de sus retribuciones, hasta la 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) Udalak lizentzia horiek kontrolatzeko aukera izango du, aproposen iruditzen zaion moduan. b) Dichas licencias podrán ser controladas por el Ayuntamiento en la forma que se estime oportuna.

c) Baja gaixotasun arruntagatik denean, seigarren hilabetetik aurrera, udal langileek ordainsarien % 80 osatu arteko diru-konpentsazioa jasoko dute salbu eta gaixotasun larriei buruzko 1148/2011 LEDn jasotako salbuespenezko kasuetan sartutako bajaren bat bada. Horrelako kasuetan, eskubidea izango dute ordainsarien % 100 osatu arteko diru-konpentsazioa jasotzeko.

c) En caso de baja por enfermedad común, a partir del sexto mes la empleada o empleado municipal percibirá una compensación económica hasta completar el 80% de las retribuciones, salvo que se trate de una baja incluida en los supuestos excepcionales recogidos en el RDL 1148/2011 de enfermedades graves en cuyo caso, se tendrá derecho a una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones.

d) Aurreko paragrafoak jasotako diru-konpentsazioa d) Para hacer efectiva la compensación económica



gauzatzeko, udal langileak honako baldintza hauek bete beharke ditu:

d) 1. Udal langileak berak edo hark eskuordetzen duen pertsonak, indarrean dagoen araudiak xedatutakoa betez, baja modu ofizialean onartzeko ezarritako izapide guztiak egitea eta akordio honetan gaiaren inguruan zehazten diren baldintzak eta prozedurak betetzea.

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

d) 3. Udal langileak ezin du, inola ere, mediku-baja eragin duen gaixotasunarekin edo istripuarekin bateragarria ez den jardura bat –ordaindua zein ez– egin, horregatik dagokion diziplina erantzukizuna gorabehera.

d) 4. Udal langileak ez du gaixotasun edo istripuak eragindako egoera berariaz edo justifikaziorik gabe luzatuko, horri dagokion diziplina erantzukizuna gorabehera.

e) Aurreko atalean aipatutako ordainsariak ordaintzeko, alta egoeran egonez gero dagozkion zenbatekoak hartuko dira kontuan, eta ordainsari kontzeptu guztiak zenbatuko dira.

f) Horren harira, gaixotasunagatik hartzen den bigarren baja lehenengo baja bera dela ulertuko da, bien arrazoiak berberak badira eta bien artean ez bada igaro, gutxienez, benetako laneko hilabete natural bat; oporraldia ez da benetako lanaren hilabete naturalaren barruan zenbatuko.

g) Artikulu honetan jasotzen diren baldintzetako baten bat ez betetzeak, eraginik gabe utziko du diru-konpentsazio osagarria, baldintza betetzen ez den

estipulada en el apartado anterior, la persona empleada municipal deberá cumplir los siguientes requisitos:

d) 1. Que se complemente por el o la empleada municipal 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.

d) 2. Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos municipales estimen convenientes realizar.

d) 3. Que, en ningún caso, el o la empleada municipal 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.

d) 4. Que, en ningún caso, el o la empleada municipal prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

e) Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos.

f) A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.

g) El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el



lehen egunetik eta prozesuak irauten duen bitartean, eta udal langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorra ezarritako ordainsariak jasoko ditu.

primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir la persona empleada municipal las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. Lanbide-gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako bajaren kasuan, Udalak kasu guztietan beharrezko laguntza ekonomiko osagarriak emango ditu, ordainsari horien % 100 osatu arte. Ordainsari horiek ordaintzeko, gaixotasun arruntak edo lanekoa ez den istripuak eragindako bajaren kasuan ezarritakoari jarraituko zaio, eta zenbateko horiek handitu egingo dira bajaren aurreko urtean ohiko lanalditik kanpo egindako zerbitzuengatik jasotako haborokinen batez besteko zenbatekoarekin. Ondorio horietarako, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuen haborokinek zati 12 egingo da.

2. En caso de baja por Enfermedad Profesional o Accidente Laboral, el Ayuntamiento proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%. Para el abono de dichas retribuciones, se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.

3. Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanetarako Protokoloaren markoan eraturako Bitartekotza eta Adiskidetze Batzorde Paritarioak, EUDEL-en laguntzarekin eta lankidetzarekin, lanera ez agertzearen arrazoiak eta eragina aztertuko ditu, jarraitu beharrek parametroak eta metodologia zehaztuko ditu, neurtzeko sistemak, jasotako emaitzak aztertuko ditu eta, behar izanez gero, lanera ez agertzea gutxitzeko neurriak proposatuko ditu.

3. La Comisión Paritaria y de Mediación y Conciliación establecida en el marco del Protocolo de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, con el apoyo y colaboración de EUDEL, estudiará las causas y alcance del absentismo laboral, definirá los parámetros y la metodología a seguir, los sistemas de medición, analizará los resultados obtenidos y propondrá, si es el caso, medidas para su reducción.

**48. artikulua.- Lizentzia familiarreko baten heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik**

**Artículo 48.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar**

1. Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik 10 egun baliaduneko lizentzia emango da; gurasoen, anai-arreben, aitona-amonen edo biloben heriotzagatik 3 egun baliaduneko lizentzia emango da.

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

2. Ezkontidearen edo seme-alaben istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik, justifikatuz gero, 5 egun baliaduneko lizentzia emango da; gurasoen, anai-arreben, aitona-amonen edo biloben istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik, justifikatuz

2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de cónyuge e hijos o hijas y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de



gero, 3 egun balioduneko lizentzia emango da.

3. Lehen mailako ahaidetasuna duten familiartekoen (suhia, erraina, aita-amaginarrebak) istripua, gaixotasun larria edo ospitaleratzeagatik, justifikatuz gero, 3 egun balioduneko lizentzia emango da.

4. Bigarren mailako ahaidetasuna duten familiartekoen (koinatu-koinatak) istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik, justifikatuz gero, bi egun balioduneko lizentzia emango da.

5. Gertaera udal langileen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino urrutirago jazotzen bada, aurreko paragrafoek jorratzen dituzten lizentziak beste bi egun baliodunekin luzatu ahal izango dira.

6. Familiartekoen justifikatutako gaixotasun larrien kasuetan, iraupen berbereko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du udal langileak lehenengo lizentzia bukatu eta etenik gabeko 30 egun igaro eta gero, baina bigarren lizentzia horri ezingo zaizkio gaineratu ohiko bizilekuaren urruntasunagatik ematen diren lizentzia egun osagarriak.

7. Aurreko ondorioetarako, eskumena duten osasun-zerbitzuek gaixotasun larritzat hartzen dutena izango da gaixotasun larria.

8. Lizentziako egunak jarraikakoak edo txandakakoak izango dira, baina lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira 14 egun natural baino gehiago igaro. Ondorio horietarako, lanaldi arrunta 8 ordukoa izango da gutxi gora behera.

Aitaren, amaren, ezkontidearen edo seme-alaben ebakuntza kirurgiko baten ondoren ospitaleratzetik ez badago, baina ebakuntzaren ezaugarriengatik etxean mendekotasun egoeran egon behar bada, lizentziak egun kopuru bera izango du. Mendekotasun egoera ebakuntza egin duen sendagileak egiaztatuko du.

padre, madre, abuelos/as, nietos/as y hermanos o hermanas.

3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de familiares dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegro o suegra), se concederán licencias de 3 días hábiles.

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

5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual del personal municipal, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.

6. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal municipal tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

7. A los efectos anteriores, 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 ordinarias más / menos 8 horas.

9. En aquellos casos en que tras la intervención quirúrgica del padre, madre, cónyuge o hijos/as no haya internamiento, pero por las características de la intervención se requiera una estancia en el domicilio en situación de dependencia, la licencia abarcará los mismos días. La situación de dependencia se acreditará por el médico que interviene.



10. Senide bati (aita, ama, ezkontidea edo seme-alaben bat) larrialdi zerbitzura lagundu behar zaionean, udal langileak lizentziarako eskubidea izango du egoera horretan dagoen bitartean. Azkenean ospitalizazioa gertatzen baldin bada, lehen lizentzia eguntzat joko da.

Gauetz larrialdi zerbitzura joan behar denean aurreko arrazoiarengatik, udal langileari 8 orduko atsedena dia bermatuko zaio larrialdi zerbitzuan alta jaso eta lanera sartu bitartean. Berdin jokatuko da gaueko txandan lan egin behar duten langileekin egunean zehar senide batekin larrialdi zerbitzura joan behar baldin badute.

**49. artikulua.- Lizentzia ezkontzeagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik, eta banantzeagatik**

- Norbera ezkontzeagatik edo izatezko bikoteen erregistro publikoan izena emateagatik, udal langileek hogeit egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, eta ospatu aurreko edo ondorengo egunetan hartu ahal izango dute, ospakizun eguna barne; lizentzia oporraldiarekin lotzeko aukera ere izango dute.

- Izatezko bikoteen kasuan, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena eman izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko da, lizentzia eskuratzeko.

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

4.- Ezkontzen direnak udal langileen gurasoak, aita-amaginarrebak, anai-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak direnean, ezkontza egunean egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, eta ospakizuna langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora bada,

10. Durante el acompañamiento a un familiar (padre, madre, cónyuge o hijos/as) al servicio de urgencias, la persona empleada municipal tendrá derecho a licencia mientras permanezca en esta situación. Si finalmente finaliza en una hospitalización se considerará como el primer día de licencia.

Cuando se acuda al servicio de urgencias en horario nocturno por el motivo anterior, se garantizará un descanso de 8 horas desde la hora de alta en urgencias hasta la entrada al trabajo. En el mismo sentido, en relación al personal de turno de noche que debe acudir al acompañamiento de un familiar al servicio de urgencias durante el día.

**Artículo 49.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho, y licencia por separación**

- Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal municipal tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2.- 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.- Las y 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, madres, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del personal municipal, 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



lizentzia hori hiru egun naturalekoa izango da.

5.- Dibortzioa edo banantzea (izatezko bikoteen kasuan) dela-eta, udal langileek egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute dagozkion izapide judizial edo administratiboei aurre egin ahal izateko. Lizentzia horren onuradunek ez dute arrazoi beragatik beste lizentzia bat hartzeko eskubiderik izango 4 urteko epean.

**50. artikulua.- Lizentzia izaera publikoko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko**

1. Izaera publikoko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak egiteko, horiek bete ahal izateko behar den beste denborarako lizentzia izango du udal langileak, betiere lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2.- Horren harira, hauek dira izaera publikoko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak:

a) NANA, gidabaimena eta pasaportea egitea eta berritzea, erakunde ofizialen erregistroek emandako ziurtagiriak, epaitegi eta polizia-etxeetarako zitazioak eta bizkarrezur-muina ematea.

b) Hautetsi moduan **-zinegotzi**, diputatu, batzarkide edo parlamentari gisa **- kide** den gobernu-organismoen edo haien menpe dauden batzordeen bilkuretarako joatea.

3. Aurreko paragrafoko b) letran aipatzen diren betebeharrak lanorduen % 20 baino gehiago betetzea eragozten badu 3 hilabetean, nahitaezko eszedentziaren administrazio egoerara igaro ahal izango da eragindako pertsona, hala eskatzen badu. Aipatutako betebeharrak edo karguak betetzeagatik eragindako pertsonak dietak edo kalte-ordainak

habitual de la persona empleada.

5.- Por razones de divorcio o separación (en el caso de las parejas de hecho) la persona empleada municipal tendrá derecho a 1 día de licencia para poder hacer frente a los trámites judiciales o administrativos correspondientes. Las y los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.

**Artículo 50.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.**

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

A los efectos de este artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales y donaciones de médula.

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/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

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





jasotzen baditu, Udalean dituen ordainsarrietatik kopuru horiek kenduko dira.

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 el Ayuntamiento.

**51. artikulua.- Lizentzia ordezkari-tza sindikala, prestakuntza sindikala edo langileen ordezkari-tza egin ahal izateko**

Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikala edo langileak ordezkatzeko lizentziak emango dira, akordio honen seigarren tituluan ezarritakoaren arabera.

**Artículo 51.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, formación sindical o representación del personal**

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

**52. artikulua.- Haurdunaldiko lizentzia eta edoskitzeko eskubidea**

1. Haurdun dauden udal langileek lanetik ateratzeko eskubidea izango dute, jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko. Horretarako behar beste denbora hartuko dute, eta hori lanorduetan egin behar izatea aldeztu aurretik justifikatu beharko dute.

**Artículo 52.- Licencia por embarazo y derecho de lactancia**

1. Las empleadas municipales embarazadas y las personas trans gestantes 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.

Beste gurasoa izango den udal langileak ere eskubidea izango du lanetik irteerako haurdun dagoen bikotekideari laguntzera joateko amniozentesi probak eta Osakidetza-ko protokolo-ko ekografiak egin diezazkieten, eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko, eta hori lanorduetan egin behar izatea aldeztu aurretik justifikatu beharko du.

El empleado/a municipal que vaya a ser el otro/a progenitor/a y acompañe a su pareja embarazada tendrá también derecho a ausentarse del trabajo por la realización de la prueba de amniocentesis y por las ecografías protocolarias de Osakidetza, y las técnicas de preparación al parto protocolarias de Osakidetza, por el tiempo necesario para su práctica, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Adopzioaren, harreraren edo adoptatu aurreko zaintzaren kasuetan, lizentziak hartuko du nahitaezko informazio- eta prestakuntza-saioterara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko ezinbesteko denbora, lanaldiaren barruan egin behar badira

En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, la licencia acogerá el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Hamabi hilabetetik beherako semea edo alaba

2. Por lactancia de un hijo o hija menor de doce



edoskitzeagatik, udal langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Eskubide horren ordeaz, lanaldi arrunta lanaldiaren hasieran eta amaieran ordu erdi murriztu ahal izango da, edo ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berarekin.

Atal honetan jasotako lizentzia udal langileen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu.

Edoskitze-denboraren ordeaz eskatu ahal izango da ordaindutako lizentzia bat, dagokion denbora lanaldi osoetan metatzen duena. Modalitate hori baliatu ahal izango da bakarrik jaiotza, adopzioa, zaintza edo harreragatik kasuan kasuko ama biologikoa edo trans persona haurduna ez den gurasoaren lizentzia amaitzen denetik aurrera, edo, bestela, adingabea jaiotzen denetik, lizentzia horien denbora baliokidea igaro ondoren.

Lizentzia proportzionalki luzatuko da erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera hori anizkoitza izanez gero.

3. Seme-alabak garai aurretik jaio badira, edo, dena delakoagatik, erditzearen ondoren ospitalean egon behar badute, eta, behin jaiotze edo adopzio lizentzia bukatu ondoren —horren luzapenarekin batera, halakorik badagokio—, seme-alabek ospitalean jarraitu behar baldin badute, udal langileak eskubidea izango du lanetik irteteko egunero gehienez ere 3 orduz, eta ordainsariak osorik kobratuko ditu. Era berean, bere lanaldia gehienez ere 4 orduz murriztu ahal izango du, eta horri dagokion zati proportzionala ordainsaritrik kenduko zaio.

4. Lizentzia honen ordutegia eta epea zehaztea langileari dagokio bere ohiko lanaldiaren barruan; langileak bere ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino

meses las y los empleados municipales tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

La licencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal municipal, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una licencia retribuida que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización de la licencia por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento del progenitor diferente de la madre biológica o persona trans gestante respectiva, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden las citadas licencias.

La licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

3. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, una vez finalizada la licencia por nacimiento u adopción correspondiente, con la ampliación que correspondiese en su caso, si el hijo o hija siguiese hospitalizado/a, la persona empleada municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 3 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 4 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado/a dentro de su jornada ordinaria; el



15 egun lehenago jakinarazi beharko dio Udalari.

empleado/a deberá preavisar al Ayuntamiento con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

5. Lan arriskuen prebentzioari eta gizarte segurantzari buruzko legedian jasotzen diren baldintzak betetzen direnean, eragindako emakumezko udal langileak eskubidea izango du lizentzia hartzeko haurdunaldian edo edoskitzean arrisku egoera izateagatik, indarrean dagoen legediak ezarritako baldintzetan.

5. Cuando se cumplan las circunstancias recogidas en la legislación de prevención de riesgos laborales y seguridad social, las empleadas municipales afectadas tendrán derecho a una licencia de riesgo durante el embarazo y/o lactancia, en los términos recogidos en la legislación vigente.

**53. artikulua.- Ama biologikoaren edo trans pertsona haurdunaren lizentzia jaiotzagatik**

**Artículo 53.- Licencia por nacimiento para la madre biológica o persona trans gestante**

1. Erditze egoeratan, emakumezko udal langileek 140 egun naturaleko lizentzia eskuratzeko eskubidea izango dute. Erditze anizkoitzetan 20 egun naturaletan luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

1. En el supuesto de parto, las empleadas municipales o las personas trans gestantes tendrán derecho a una licencia de 140 días naturales, que se ampliará en 20 días naturales en el caso de parto múltiple, por cada hijo o hija a partir del segundo.

Interesdunak nahi duen moduan banatuko ditu bere lizentzia egunak, betiere sei aste erditu eta berehala badira. Ama biologikoa edo trans pertsona haurduna hiltzen bada, beste gurasoak lizentzia osoa edo, hala badagokio, gelditzen den zatia erabili ahal izango du.

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 biológica o persona trans gestante, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

2. Semeak edo alabak desgaitasuna, edo aniztasun funtzionala izanez gero, lizentzia beste 20 egun natural gehiagoz luzatuko da.

2. Esta licencia se ampliará en 20 días naturales más en el supuesto de discapacidad, o diversidad funcional del hijo o hija.

3. Guraso bakarreko familia izanez gero, atal honetan adierazitako lizentziak bi aste gehiagoko iraupena izango du.

3. En el supuesto de familia monoparental, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

4. Bi gurasoek lan egiten badute, eta derrigorrezko atsedeneko lehen sei asteak pasa ondoren, haiek nahi izanez gero, lizentzia eten ahal izango da, eta aurrerago baliatu, erditzearen ondorengo nahitaezko atsedenedia amaitzen denetik seme-alabak hamabi hilabete bete arte. Lizentzia zatika hartzen bada, hura baliatzeko aldi bakoitza gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoak hartuko dira.

4. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas



completas.

Lizentzia hartzeko egutegi edo proposamen bat aurkezteko eskatuko da, zerbitzua emango dela bermatzeko.

Aurrekoa gorabehera, eta proportzionaltasun-printzipioa gordetzearren, Udalaren kontura diren lizentzia asteetan, lan-egutegien bidez lanaldia modu irregularrean banatuta duten langileek ere hartu ahal izango dute lizentzia etenaldia eginez (adibidez, ziklikoki segidako egun batzuetako atsedenaldia ezartzen duten egutegiak dituzten langileek); hala ere, lizentziaren orduak zenbatu egingo dira (halako egoeratan oporrekin egiten den bezala) eta egutegia doitu egingo da, udal langile guztiek lizentzia hartzeko denbora bera izango dutela bermatzearren.

5. Atal honetan adierazitako lizentziak lanaldi oso zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira, udal langileak eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute, betiere proportzionaltasun printzipioa errespetatuz.

6. Ama biologikoak edo trans pertsona haurdunak baja hartzen badu oporraldia hasi baino lehen, udal langileek eskubidea izango dute opor egun horiek lanera itzuli eta hurrengo egunetik aurrera hartzeko.

7. Enplegatuak eskubidea izango du oporraldia beste data batean hartzeko, dagokion urte naturala amaitu bada ere, baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta egoera hauetakoren bat: haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze-eskubideak eragindako aldi baterako ezintasuna; edo ama biologikoaren edo trans pertsona haurdunaren lizentzia; edo lizentzia horren luzapena edoskitzeagatik. Eskubide hori bera izango dute ama biologikoa edo trans pertsona haurduna ez

Se solicitará la presentación de un calendario o propuesta de disfrute al objeto de garantizar la prestación del servicio.

No obstante lo anterior, y al objeto de preservar el principio de proporcionalidad, en las semanas de licencia a cargo del Ayuntamiento, el personal cuya jornada se distribuya irregularmente a través de calendarios de trabajo, como por ejemplo los que establezcan cíclicamente periodos de asueto de varios días consecutivos, podrán igualmente disfrutar de la licencia de forma interrumpida, si bien se efectuará un cómputo de horas de la licencia (al igual que se hace con las vacaciones en estas circunstancias) y se efectuará el correspondiente ajuste de calendario, al objeto de garantizar el mismo tiempo de disfrute efectivo de la licencia a todo el personal municipal.

5. La licencia a la que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de las empleadas municipales y si lo permiten las necesidades del servicio, respetando en todo caso el criterio de proporcionalidad.

6. En el caso de baja de la madre biológica o persona trans gestante sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las empleadas municipales tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

7. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o derecho de lactancia o con la licencia de la madre biológica o persona trans gestante, o con su ampliación por lactancia, la empleada tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de la licencia de persona progenitora diferente a la madre biológica o persona



den gurasoaren lizentzia baliatzen ari direnek

8. Erditzea goiztiarra izan bada, edo, beste edozein arrazoi dela medio, erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, lizentzia luzatuko da jaioberria ospitalean dagoen bitartean, eta gehienez ere beste 13 astetan.

Semea edo alaba hilez gero, lizentziaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta sei asteko derrigorrezko atsedenaldira bukatu ondoren lanpostura itzultzeko eskaera egiten bada.

9. Lizentzia idatziz eskatu beharko da, eta langilea erditzearen aurreko epean dagoela jasotzen duen mediku ziurtagiri ofizialarekin batera aurkeztu beharko da; ordura arte hartu ez duen denbora pilotzea nahi duen edo ez zehaztu beharko du eskaera horretan. Aurrerago, jaiotzea gertatu zen data egiaztatzen duen mediku ziurtagiri ofiziala edo familia liburua aurkeztu beharko du.

10. Haurdunaldian dagoen arriskuagatik lizentzia: Kasu horretan, Udalak langilearen ordainsariaren % 100 osatuko du.

11. Lizentzia hau baliatzen ari den bitartean, Udalak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da, bai eta deitzen diren hautaketa zein hornidura prozeduretan ere.

**54. artikulua.- Lizentzia adopzioagatik, adoptatu aurreko zaintzagatik edo harreragatik, aldi baterakoa zein iraunkorra.**

1. Lizentziaren iraupena 140 egun naturalekoa izango da legezko adopzio edo harrera kasuetan, hala adoptatu aurreko harrera nola iraunkorra nahiz sinplea gertatzen denean, aplikatu daitezkeen legeriaren arabera,

trans gestante.

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

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

9. La licencia deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada municipal 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

10. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto el Ayuntamiento complementará hasta el 100% las retribuciones de la empleada.

11. Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento y en los procedimientos de selección o provisión de puestos que se puedan convocar .

**Artículo 54.- Licencia por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.**

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con la legislación aplicable, siempre que el acogimiento simple sea de duración no



betiere harrera sinplea gutxienez urtebetekoa bada eta adingabearen adina edozein dela ere; epe hori 20 egun naturaletan luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, adopzio edo harrera anizkoitza izanez gero. Lizentzia egunak harrera baimentzen duen zein adopzioa gauzatzen duen administrazio edo epaitegien ebazpen datatik aurrera zenbatzen hasiko dira. Harrera sinplearen iraupena gutxienez urtebetekoa denean, adopzioa gauzatzeko ebazpena ematen den eguna baino lau aste lehenago hasi ahalko da.

2. Seme edo alabak desgaitasuna, mendekotasuna edo aniztasun funtzionala izanez gero, lizentzia 20 egun natural gehiagoz luzatuko da.

3. Guraso bakarreko familiaren kasuan, atal honetan adierazten den lizentziak bi aste gehiago iraungo du.

4. Atal honetan adierazitako lizentzia lanaldi oso zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, udal langileek eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute, betiere proportzionaltasun printzipioa errespetatuz.

5. Bi gurasoek lan egiten badute eta derrigorrezko atsedendiko lehen sei asteak pasa ondoren, gurasoek nahi duten moduan hartu ahal izango dute lizentzia hori, etenaldiak eginez eta erditzearen ondorengo derrigorrezko atsedendia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Lizentzia zatika hartzen denean, hura baliatzeko aldi bakoitza gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoak hartuko dira.

Egutegi edo proposamen bat aurkeztu beharko da zerbitzua emango dela bermatzearren.

Aurrekoa gorabehera, proportzionaltasun-printzipioa gordetzearren, udalaren kontura diren lizentzia

inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración de 140 días naturales, que se ampliará en 20 días naturales en el caso de adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo o hija a partir del segundo, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. Esta licencia se ampliará en 20 días naturales más en el supuesto de discapacidad, dependencia o diversidad funcional del hijo o hija.

3. En el supuesto de familia monoparental, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

4. La licencia a la que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de las y los empleados municipales y si lo permiten las necesidades del servicio, respetando en todo caso el principio de proporcionalidad.

5. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Se solicitará la presentación de un calendario o propuesta de disfrute al objeto de garantizar la prestación del servicio.

No obstante lo anterior, y al objeto de preservar el principio de proporcionalidad, en las semanas de



asteetan, lan-egutegien bidez lanaldia modu irregularrean banatuta duten langileek ere hartu ahal izango dute lizentzia etenaldia eginez (adibidez, ziklikoki segidako hainbat atsedeen egun ezartzen duten lan-egutegiak dituzten langileek); hala ere, ordu zenbaketa egingo da, horrelako egoeratan oportekin egiten den bezalaxe, eta egutegiari dagokion doiketa egingo da. Modu horretan, udal langile guztiek lizentziako denbora efektibo bera izango dutela bermatuko da.

6. Adopzioa atzerrian egiten bada, gurasoek adoptatutako seme-alabaren herrialdera adoptatu baino lehen joan behar dutenean, udal langileak bi hilabetera arteko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, baina epealdi horretan oinarritzko ordainsariak baino ez ditu jasoko.

7. Adopzioa atzerrian egiten bada, pertsonalki nahitaez joan beharra badago eta horrela egiaztatzen bada, adopzioarako lizentziak horretarako behar den iraupena izango du; adopzioa gauzatzea derrigorrean bete beharreko baldintza izango da egoera hauetan, eta gauzatzen ez bada, hartutako denbora langilearen kontura izango da.

8. Adopzio edo harrera lizentzia baliatzen ari den bitartean, izan adopzio aurreko harrera, iraunkorra edo sinplea, Udalak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango da, bai eta deitzen diren hautaketa zein hornidura prozeduretan ere.

9. Lanaldiaren barruan egin behar badira, udal langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, adopzioa, familia-harrera, edo adoptatu aurreko zaintza gauzatzeko egin behar hauetarako: nahitaezko informazio- eta prestakuntza-saioretara joateko, eta gaitasun-adierazpenaren aurreko halabeharrezko psikologia- eta gizarte-txostenak prestatzeko saioretara

licencia a cargo del Ayuntamiento, el personal cuya jornada se distribuya irregularmente a través de calendarios de trabajo como por ejemplo los que establezcan cíclicamente periodos de asueto de varios días consecutivos, podrán igualmente disfrutar de la licencia de forma interrumpida, si bien se efectuará un cómputo de horas de la licencia (al igual que se hace con las vacaciones en estas circunstancias) y se efectuará el correspondiente ajuste de calendario, al objeto de garantizar el mismo tiempo de disfrute efectivo de la licencia a todo el personal municipal.

6. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, la persona empleada municipal tendrá derecho a disfrutar de una licencia de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

7. 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 de la persona empleada.

8. Durante el disfrute de la licencia de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento, y en los procedimientos de selección o provisión de puestos que se puedan convocar .

9.- El personal municipal tendrá derecho a licencia para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, para proceder a la adopción, acogimiento familiar, o guarda con fines de adopción que deban realizarse dentro de la



bertaratzeko.

jornada de trabajo.

**55 artikulua.- Ama biologikoa edo trans pertsona haurduna ez den gurasoaren lizentzia seme edo alaba baten jaiotzagatik, adoptatu aurreko zaintzagatik, harreragatik edo adopzioagatik**

1. 140 egun naturaleko iraupena izango du, eta egintzaren ondotiko berehalako sei asteak derrigorrez atsedean egitekoak izango dira. Erditze, adopzio edo harrera anizkoitzetan 20 egun naturalez luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

2. Lizentzia 20 egun natural gehiagoz luzatuko da, semeak edo alabak desgaitasunen bat, mendekotasuna edo aniztasun funtzionala izanez gero.

3. Lizentzia hori hartu behar duen gurasoak banatu ahal izango du, betiere lehenengo sei asteak badira etenik gabekoak, eta jaiotza-dataren edo adopzio-helburuko zaintza, harrera zein adopzioa eratzen duen erabaki judizialaren ondokoak .

4. Bi gurasoek lan egiten badute, eta derrigorrezko atsedendiko lehen sei asteak pasa ondoren, gurasoek nahi duten moduan hartu ahal izango dute lizentzia hori, etenaldiak eginez eta erditzearen ondorengo derrigorrezko atsedendia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Lizentzia zatika hartzen den kasuan, hura baliatzeko aldi bakoitza gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoak hartuko dira.

Egutegi edo proposamen bat aurkeztu beharko da zerbitzua emango dela bermatzearren.

**Artículo 55.- Licencia de la persona progenitora diferente de la madre biológica o persona trans gestante por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija**

1. Tendrá una duración de 140 días naturales de los cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. La licencia se ampliará en 20 días naturales en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo o hija a partir del segundo.

2. Esta licencia se ampliará en 20 días naturales más, en el supuesto de discapacidad, dependencia o diversidad funcional del hijo o hija.

3. Esta licencia podrá distribuirse por la persona progenitora que vaya a disfrutar de la misma siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

4. En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellas, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Se solicitará la presentación de un calendario o propuesta de disfrute al objeto de garantizar la prestación del servicio.





Aurrekoa gorabehera, proportzionaltasun-printzipioa gordetzearen, udalaren kontura diren lizentzia asteetan, lan-egutegietan lanaldia modu irregularrean banatuta duten langileek ere hartu ahal izango dute lizentzia etenak eginez (adibidez ziklikoki segidako hainbat atseden egun ezartzen duten lan egutegiak dituzten langileek), baina ordu zenbaketa egingo da (egoera horietan oporrekin egiten den bezalaxe) eta egutegiari dagokion doiketa egingo da. Modu horretan bermatu nahi da udal langile guztiek lizentziako denbora efektibo bera eduki dezaten.

5. Lizentzia hau jaiotzagatik hartutako baimenaren hamaseigarren astetik aurrera hartzea erabakiz gero, azken baimen hori daukan gurasoak eskatua baldin badauka hamabi hilabetetik beherako seme edo alaba edoskitzeko denbora lanaldi osoetan metatzea, epealdi horren amaieran hasiko dira zenbatzen ama biologikoa ez den gurasoaren lizentziaren gainerako asteak.

6. Lizentzia hau lanaldi osokoa edo partzialekoa izan daiteke, zerbitzuaren beharrek aukera ematen dutenean, eta arauz ezarritakoaren arabera, artikulua honetan ezarritako arauekin bat etorrita, eta proportzionaltasun printzipioa errespetatuta.

7. Erditze goiztiarra izanez gero, eta, beste edozein arrazoi dela bide, jaio berriak erditze ondotik erietxean egon behar duenetan, lizentzia hau haurrak erietxean egon beharra duen adina egunez luzatuko da, gehienez ere hamahiru aste gehiagoz.

8. Semea edo alaba hilez gero, lizentziaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta, derrigorrezko atseden epeari dagozkion sei asteak amaituta, lanpostura

No obstante lo anterior, y al objeto de preservar el principio de proporcionalidad, en las semanas de licencia a cargo del Ayuntamiento, el personal cuya jornada se distribuya irregularmente a través de calendarios de trabajo como por ejemplo los que establezcan cíclicamente periodos de asueto de varios días consecutivos, podrá igualmente disfrutar de la licencia de forma interrumpida, si bien se efectuará un cómputo de horas de la licencia (al igual que se hace con las vacaciones en estas circunstancias) y se efectuará el correspondiente ajuste de calendario, al objeto de garantizar el mismo tiempo de disfrute efectivo de la licencia a todo el personal municipal.

5. En el caso de que se optara por el disfrute de la presente licencia con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si la persona progenitora que disfruta de esta última licencia hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo/a menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las semanas restantes de la licencia de la persona progenitora diferente de la madre biológica.

6. Esta licencia podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo, respetando en todo caso el principio de proporcionalidad.

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

8. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración de la licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la



itzultzeko eskaera egiten bada.

9. Lizentziaren indarraldiaren bitartean, Administrazioak deituriko formazio-ikastaroak egin ahal izango dira, eta baita deitzen diren hautaketa zein hornidura prozeduretan parte hartu ere.

53, 54 eta 55 artikuluek aurreikusitako kasuetan, lizentzian emandako denbora ondorio guztietarako egindako zerbitzu gisa zenbatuko da, eta lizentziak irauten duen aldi osoan bermatu egingo dira langilearen eskubide ekonomiko guztiak, eta, hala badagokio, lizentzia ondorengo aldietan ere, arau aplikagarriaren arabera, lizentzia-aldiaren arabera zehazten bada ordainsari osagarriren bat jasotzeko eskubidea.

Jaiotzagatik, adopzioagatik, adoptatu aurreko zainzagatik edo harreragatik (aldi baterakoa zein iraunkorra) lizentzia hartu duten udal langileek eskubidea izango dute, behin lizentzia-aldia amaituta, beren lanpostura itzultzeko, lizentziaren aurreko baldintza berberetan. Era berean, absente egon diren bitartean lan-baldintzetan izan den edozein motatako hobekuntza jasotzeko eskubidea izango dute.

**56. artikulua.- Lizentzia adingabeak zaintzeko edo desgaitasuna, mendekotasuna, zein dibertsitate funtzionala dutenak zaintzeko; lizentzia indarkeria matxistaren edo beste sexu-indarkeria batzuen biktima izateagatik; eta jarduera terroristaren ondorioz kalte fisikoak edo psikikoak pairatu dituzten udal langileen lizentzia, babesa eta gizarte-arreta integrala jasotzeko eskubidea gauzatzearren**

Udal langileak, legezko zaintza dela-eta, bere kargura badu 16 urtetik beherako ume bat edo soldatapeko jarduerarik egiten ez duen eta desgaitasuna, mendekotasuna edo dibertsitate funtzionala duen

reincorporación al puesto de trabajo.

9. Durante el disfrute de esta licencia, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración, y en los procedimientos de selección o provisión de puestos que se puedan convocar .

En los casos previstos en los artículos 53, 54 y 55, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona empleada durante todo el periodo de duración de la licencia, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de esta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de la licencia.

Las personas empleadas municipales que hayan hecho uso de la licencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de licencia, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones previos a la licencia. Asimismo, tendrán derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo que les hubiera podido corresponder durante su ausencia.

**Artículo 56. Licencia por cuidado de menores o de personas con discapacidad, dependencia o diversidad funcional, licencia por víctima de violencia machista u otras violencias sexuales, y licencia para hacer efectivo el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las y los empleados municipales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista**

El personal municipal que por guarda legal tenga a su custodia a un niño/a menor de 16 años o a una persona con discapacidad, dependencia o diversidad funcional que no desarrolle actividad



pertsona bat, eskubidea izango du lanaldia 1/5 eta 1/2 bitartean murrizteko, lanaldiaren hasieran edo amaieran, udal langileak nahi duen moduan; langilearen ordainsariak zati proportzionalan murriztuko dira, antzintasunari dagokiona ere bai. Legezko zaintzako arrazoiak direla-eta, zaintza zuzenean zortzi urtetik beherako umea edo soldatapeko jarduerarik egiten ez duen desgaitasuna, mendekotasuna edo dibertsitate funtzionala duen pertsona bat bere kargura duen udal langilearen kasuan, lanaldi murrizketa hori izan daiteke, gutxienez, lanaldiaren 1/8, eta, gehienez ere, lanaldiaren erdikoa, soldataren murrizketa proportzionalarekin.

Salbuespen gisa, behar bezala justifikaturik eta lan antolaketak aukera ematen duenean, udal langileari aukera emango zaio bere interes partikularrengatik komeni zaion lanaldiaren zatia aukeratzeko, eta lanaldia egunero murriztu ahal izateko, edo orduak egun jakinetan metatuta.

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

3. Behar bezala justifikatutako salbuespenezko egoera jakin batzuk kenduta, lizentzia hau hamabi hilabeteko aldiatarako emango da; lizentzia emateko arrazoiak asko aldatuz gero, udal langileak lanaldi murrizketa aldatu ahal izango du eta ohiko lanaldira itzuli baino 15 egun lehenago, Udalari horren berri eman beharko dio.

4. Behar bezala justifikatutako kasuetan, lanaldi murrizketa eman ahal izango da, aurreko ataletan zehaztutako baldintzetan, honako arrazoi hauengatik: udal langilearekin batera bizi den edo haren mende dagoen ezkontidearen, gurasoetako baten edo 2. mailako ahaidetasuneko senide baten desgaitasunagatik, mendekotasunagatik edo dibertsitate funtzionalagatik, edo behar bezala

retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción entre 1/5 y 1/2 de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección de la persona empleada municipal, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad, dependencia o diversidad funcional que no desarrolle actividad retribuida alguna esta reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario podrá ser, entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Excepcionalmente, debidamente justificado y cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá a la persona empleada municipal la posibilidad de elegir la parte de la jornada que le convenga a sus intereses particulares pudiendo reducir su jornada de forma diaria o por acumulación de horas en días determinados.

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, la persona empleada municipal podrá modificar la reducción de jornada o preavisar al Ayuntamiento con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En casos debidamente justificados, por discapacidad, dependencia o diversidad funcional o circunstancias debidamente acreditadas de no poder valerse por si mismo para realizar actividades diarias de cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con la persona empleada municipal, podrá concederse la reducción de jornada en las



egiazatzen bada ezin duela bere kabuz moldatu eguneroko jarduerak egiteko. condiciones señaladas en los anteriores apartados.

5. Artikulu honetan zehazten den lanaldi murrizketa udal langileari dagokion eskubide indibiduala da; hala ere, Udaleko langile bik edo gehiagok arrazoi eta pertsona beragatik eskubide hori gauzatzeko aukera badute, Udalak aldi bereko erabilera mugatu ahal izango du, erakundearen funtzionamenduan izango duen arrazoitutako eraginagatik. 5. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de la persona empleada municipal; no obstante si dos o más personas del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

6. Artikulu honetan zehazten diren lanaldi murrizketak eman ahal izango zaizkie, halaber, indarkeria matxistaren edo beste sexu-indarkeria batzuen biktima direla egiaztatzen duten pertsonen. 6. Las reducciones de jornada recogidas en este artículo también podrán concederse a las personas que acrediten la condición de víctimas de violencia machista u otras violencias sexuales.

7. Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkerien biktima diren emakumezko udal langileen bertarazte-hutsegiteak, erabatekoak edo partzialak izan, justifikatuzat joko dira, arretarako edo osasunerako gizarte-zerbitzuek, kasuan kasu, zehazten duten denboran eta baldintzetan. 7. Las faltas de asistencia de las empleadas municipales víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Era berean, emakumearen aurkako indarkeriaren edo sexu-indarkerien biktima diren emakumezko udal langileek, babesa jasotzeko edo gizarte-arreta integralerako eskubidea gauzatzearren, eskubidea izango dute lanaldia murrizteko, ordainsaria ere hein berean murriztuta, edo lan-denbora berrantolatze, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta edo lan-denbora antolatze aplika daitezkeen beste formula batzuk erabilita, aplikatzekoa den berdintasun planak, edo, halakorik ezean, kasuan kasuko administrazio publiko eskudunak halakoetarako ezartzen dituen baldintzetan. Asimismo, las empleadas municipales víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten badu, udal langileak ordainsari osoari eutsiko dio. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada municipal mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

8. Babesa eta gizarte-arreta integrala jasotzeko eskubidea gauzatzearren, indarreko legeriaren arabera jarduera terroristaren ondorioz kalte fisikoak edo 8. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal municipal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como



psikikoak pairatu dituzten udal langileek eskubidea izango dute lanaldia murrizteko, ordainsaria ere hein berean murriztuta, edo lan-denbora berrantolatzeke, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta, edo lan-denbora antolatzeke aplikatu daitezkeen bestelako formula batzuk erabilita.

**57. artikulua.- Lizentzia lehen graduko familiarreko baten gaixotasun oso larriagatik, eta minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko**

1. Salbuespen gisa, lehen graduko familiarrekoa zaindu beharra duen udal langileak eskubidea izango du lanaldia ehuneko berrogeita hamarrera arte murriztea eskatzeko, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, langileak nahi duen moduan, ordainsariak ordainduta, gaixotasun oso larria denean eta gehienez ere hilabeteko eperako. Gertakizun bera dela-eta, eskubide honen titular bat baino gehiago badago, murrizketa horren denbora titularren artean hainbanatu ahal izango da, betiere gehieneko hilabeteko epea mantenduz.

Bere horretan jarraitzen badu lehen graduko familiarreko baten gaixotasun oso larriaren egoerak, eta behar bezala justifikatuta, udal langileak eskubidea izango du bigarren lizentzia bat eskatzeko, lanaldia ehuneko berrogeita hamarrera arte murrizteko, gehienez ere hilabeteko eperako; langilearen ordainsariak proportzioan murriztuko dira, antzintasunari dagokiona barne.

Salbuespen gisa, behar bezala justifikaturik eta lan antolaketak aukera ematen duenean, udal langileari aukera emango zaio, bere interes partikularrengatik komeni zaiolako, lanaldiaren zati bat aukeratu eta egunero lanaldia murriztu ahal izateko, edo egun jakin batzuetan, lanorduak metatuta.

2. Udal langileek, baldin eta bi gurasoek, adoptatu

consecuencia de la actividad terrorista, en los términos previstos por la legislación vigente, tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

**Artículo 57.- Licencia por enfermedad muy grave de familiar en primer grado y por cuidado de hijo o hija menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave**

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

En los casos que, debidamente justificado, la situación de enfermedad muy grave del familiar en primer grado persista, la persona empleada municipal tendrá derecho a una segunda licencia de reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral por el plazo máximo de un mes, con la reducción proporcional de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Excepcionalmente, debidamente justificado y cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al personal municipal la posibilidad de elegir la parte de la jornada que le convenga a sus intereses particulares pudiendo reducir su jornada de forma diaria o por acumulación de horas en días determinados.

2. El personal municipal tendrá derecho, siempre



aurreko zaintzaileek edo harreragile iraunkorrek lan egiten badute, eskubidea izango dute lanaldia gutxienez erdira murrizteko, eta ordainsari osoa jasoko dute udal aurrekontuen kontura, hartara, minbizia (tumore gaiztoak, melanoma edo kartzinoma) duen seme-alaba adingabea zain dezaten ospitaleraturik dagoen bitartean eta etengabeko tratamenduan dagoenean; eskubide hori bera izango dute, seme-alaba adingabeak iraupen luzeko ospitaleratzea dakarren beste gaixotasun larriren bat badu, betiere zuzenean, etengabe eta jarraian zaindu beharra badaukate, eta hala egiaztatu badu osasun-zerbitzu publikoaren edo autonomia-erkidegoko osasun-administratioko organoaren txostenak, edo, hala badagokio, dagokion itunpeko osasun-erakundearenak, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

Baldin eta bi gurasoek, adoptatu aurreko zaintzaileek edo harreragile iraunkorrek betetzen badituzte lizentzia horretarako eskubidea izateko baldintzak, adingabe bera zaintzeko, gertakizun bera dela-eta, edo, hala badagokio, aplikagarri zaien Gizarte Segurantzako erregimenean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun izan badaitezke, udal langileak ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango du lanaldiaren murrizketak irauten duen bitartean, betiere beste gurasoak, adoptatu aurreko zaintzaileak edo harreragile iraunkorrek –lanaldia murrizteko duen eskubidea alde batera utzi gabe– ez badu ordainsari osoa kobratzen lizentzia hori dela-eta, edo aplikagarri zaion Gizarte Segurantzako erregimenean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa. Bestela, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez du izango, ordainsariak hein berean murriztuta.

que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos municipales, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la hija o hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, en los términos en que se establezca en la legislación vigente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta licencia o, en su caso, puedan tener la condición de personas beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la empleada o empleado municipal tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de esta licencia o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.



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

Funtzio publikoarekin edo lanpostuko zereginekin zerikusirik ez duten ikasketak egin ahal izateko, udal langileek aukera izango dute azterketa akademikoetara aurkeztu ahal izateko behar besteko iraupeneko lizentzia eskuratzeko. Ikasgai bakoitzeko, urte batean bi egun natural hartu ahal izango dira, eta ezin izango da urte batean 10 egun natural baino gehiago hartu; azterketa egilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro edo gehiagora egiten bada azterketa, beste bi egun gehiago izango dira.

**59. artikulua.- Lizentzia ohiko etxebizitza aldatzeagatik**

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

**60. artikulua.- Lizentzia mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko**

Udal langileak eskubidea dauka bere lanaldiaren barruan egin beharreko mediku kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko, betiere behar bezala justifikatuta badago, eta joan beharreko osasun-zentroek lanalditik kanpo joateko aukerarik eskaintzen ez badute.

2. Eskubide hori ezin izango da baliatu hilean lau ordu baino gehiagotan.

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

**Artículo 58.- 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, el personal municipal tendrá 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 de la persona examinada.

**Artículo 59.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

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

**Artículo 60.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico**

1. El personal municipal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, 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. Era berean, mendekotasuna daukan adineko pertsona, ezkontidea eta seme-alaba adingabeak medikuarengana laguntzeko ere lizentzia hartu ahal izango da, baina hori behar bezala justifikatua badago eta gehienez ere hilean 4 ordu hartuta.

**61. artikulua.- Norberaren zereginetarako lizentzia egunak.**

1. Norberaren zereginetarako, urteko lan-ordutegitik kenduta sei eguneko lizentzia hartzeko aukera dago, edo kopuru horren baliokidea lanordutan, eta, horrez gain, gerora berreskuratu daitezkeen beste bi egun ere hartu ahal izango dira.

Lizentzia honek, akordio honetan jasotako gainerako lizentzia, baimen eta lan-baldintzekin batera, barne hartzen ditu, eta osorik konpentsatu, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.1.k) artikulua norberaren zereginetarako aurreikusitako sei lizentzia-egunak. Horrela, urte bakoitzean norberaren zereginetarako hartu daitezkeen egunak ez dira akordio honetan jasotakoak baino gehiago izango, eta egun horiek inolaz ere ez dira metatuko erakunde batean lehenago onartutakoekin. Beraz, norberaren zereginetarako egunen guztizko kopurua akordio honetan jasotakoa izango da, akordioak gai horretan aplikagarri diren aurreko baldintzak bereganatzen eta konpentsatzen baititu.

2. Norberaren zereginetarako eta familia kontuetarako lizentzia egunak zatitzeko aukera izango du udal langileak, baina zati horiek gutxienez bi ordukoak eta gehienez lanaldi erdikoak izan beharko dute.

Kontuan hartuko da lizentzia egun bakoitza 8 orduko lan jardun bati dagokiola, lan jarduna 8 ordu edo gehiagokoa denean, eta 7 ordu edo bere zati proportzionala gutxiagokoa denean.

3. Horiek hartu baino gutxienez 15 egun lehenago egin beharko da eskaera, eta departamentuko arduradun

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 61.- Días de licencia por asuntos particulares.**

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

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

2. El personal municipal podrá fraccionar los días de licencia de asuntos particulares en horas, en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares.

Se considerara que cada día de licencia corresponde a una jornada normalizada de 8 horas, cuando dicha jornada es de 8 horas o mas, y de 7 horas o su parte proporcional cuando es de menos.

3. El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la





teknikoak baimena eman beharko du, zerbitzua behar bezala ematen dela ziurtatzeko helburuarekin.

fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por la persona responsable técnica del departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

**62 artikulua.- Lizentzia antzinatasunagatik**

Udal langileek bi egun gehiago hartzeko eskubidea izango dute, ordaindutako lizentzia gisa, Administrazio Publikoan zerbitzua ematen seigarren hiru urtekoa betetzerakoan, eta zortzigarrenaz geroztik betetako hiru urteko bakoitzeko beste egun bat gehiago gehituko da.

2. Errenteriako Udalean edo haren organismo autonomoetan lan egiten 25 urte betetzen diren urte naturalean 5 eguneko ordaindutako lizentzia emango da.

3. Aipatutako lizentziei opor egunen pareko trataera emango zaie.

**Artículo 62.- Licencia por antigüedad**

1. El personal municipal tendrá derecho al disfrute de dos días de licencia retribuida anual al cumplir el sexto trienio de servicio en las Administraciones Públicas, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2. Se concederán 5 días de licencia retribuida dentro del año natural al cumplir la persona empleada municipal 25 años de servicio en el Ayuntamiento de Errenteria o sus organismos autónomos.

3. A las citadas licencias se les dará una consideración equiparable a los días de vacaciones.

**63. artikulua.- Baimena barne sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko**

1. Betetzen duten eginkizunarekin edo lanpostuarekin harreman zuzena duten hobekuntza-ikasketak egiteko, prestakuntza zentroetan ikastaroak egiteko baimenak eman ahal izango zaizkie zentro horietan onartutako udal langileei.

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

3. Zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubideari lotuta dago baimen hau, akordio honen II. tituluak jasotzen duenaren arabera.

4. Udalaren barruan edo beste erakunde batean hauta-probak egin ahal izateko baimenak eman ahal izango dira, horiek egin ahal izateko beharrezkoa den

**Artículo 63.- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna**

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos al personal municipal que sea admitido a la realización de los mismos en centros de formación.

2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio de acuerdo con lo establecido en el Título II de este Acuerdo.

4. Para la realización de pruebas selectivas dentro del Ayuntamiento o en otra institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la



iraupenarekin.

5. Euskara ikastaroak hemendik kanpo geratzen dira, hori akordio honen VII. tituluak arautzen duelako.

**64. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak norberaren arazoetarako**

1. Norberaren arazoetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira, inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik gabe.

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

3. Baimen hori eman ahal izango da Udalaren beraren edo beste administrazio publiko baten eskaletan sartzeko asmoarekin egin beharreko hautaketa-ikastaroak edo praktikaldiak bete ahal izateko. Ikastaroen eta praktiken iraupen bera izango du baimenak, eta ez dute ordainsaria jasotzeko eskubiderik emango.

**65. artikulua. Lanaldia murrizteko baimena norberaren arazoetarako**

Udal langileek lanaldi murrizketa eskatu ahal izango dute –lansari guztiak proportzionalki murriztuz, Gizarte Segurantzako kotizazioa barne– baldin eta zerbitzuak eta jarduera-motak eragozten ez badute. Administrazioak ezezkoa ematen badu, langileen ordezkariak jakinaraziko die eta horren arrazoiak berri emango die. Murrizketak berekin dakar ordezkatzeari, betiere dagokion administrazio-unitateko buruak hala eskatuz gero. Murrizketa lanaldiaren bigarren zatian egingo da, kontrakorik adostu ezean. Eta, edonola izanda ere, ez da sei hilabete baino gutxiagorako emango.

realización de las mismas.

5. Queda exceptuada la asistencia a cursos de euskera regulada en el Título Séptimo del presente Acuerdo.

**Artículo 64. Permiso no retribuido por asuntos propios**

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.

2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

3. Podrá concederse dicho permiso para la participación de los y las empleadas municipales en cursos selectivos o periodos de prácticas encaminadas al acceso a escalas del propio Ayuntamiento o de otras Administraciones Públicas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

**Artículo 65. - Permiso de reducción de jornada por asuntos propios**

El personal municipal podrá solicitar la reducción de jornada con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la cotización a la Seguridad Social, en aquellos supuestos en que ni las razones del servicio ni el tipo de actividad así lo impidiera. La negativa será comunicada a la representación del personal, dándoles traslado de las razones de la misma. Esta reducción conllevará aparejada la sustitución siempre que así sea solicitado por la jefatura de la unidad administrativa correspondiente. La reducción se realizará durante la segunda mitad de la jornada, salvo acuerdo en contrario y, en todo caso, tendrá un plazo mínimo de duración de seis



meses.

**66. artikulua.- Baimena izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko**

Urtean guztira 15 egun naturaleko zatikako baimenak eman ahal izango zaizkie udal langileei izaera zientifikoa, teknikoa, profesionala, kolegiatua, elkartekoa edo sindikala duten ekitaldi kolektiboetara joan ahal izateko, hala nola biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, solasaldi, hitzaldi, batzar, jardunaldi eta bestelakoetara.

2. Aztertuko diren gaiak Udalarentzat interesgarriak izanez gero, dietak, bidaiako gastuak, egonaldi-gastuak, izena emateko gastuak eta bestelakoak ordaintzeko eskatu ahal izango dio udal langileak Udalari. Horretarako, ahalik eta denbora tarte laburrenean txosten zehatza aurkeztu beharko du jasotako esperientziei eta horiek zerbitzu publikoaren mesedetan aplikatzeko dauden aukerei buruz.

3. Aztertzen diren gaiak udal langilearen intereserako bakarrik badira, ezin izango du kalte-ordainik eskatu, ezta dietengatik, bidaiagastuengatik, egonaldiagatik eta izen-emateagatik ere. Horiek ordaintzea interesdunari egokituko zaio.

**Artículo 66.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical**

Podrán concederse permisos al personal municipal por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposios, 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 personal municipal 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 personal municipal 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.

**BIGARREN TITULUA.  
ORDAINSARIEN ARAUBIDEA**

**TÍTULO SEGUNDO.  
DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

**I. Kapitulua. ARAUBIDE OROKORRA**

**Capítulo I. RÉGIMEN GENERAL**

**67. artikulua.- Ordainsariak. Aplikazio-eremua**

1. Udal langileen ordainsariak bat etorriko dira Estatuko oinarritzko legediarekin, erkidego

**Artículo 67.- Retribuciones. Ámbito de aplicación**

Las retribuciones del personal municipal se ajustarán a la legislación básica del estado, a



autonomikoko legediarekin, eta akordio honetan xedatutakoarekin, bai ordainsari kontzeptuei dagokienez, baita aplikatu beharreko zenbatekoei dagokienez ere.

2. Hori dela eta, udal langileak ezingo du inolako funtsen banaketan parte hartu ez eta akordio honetan jasotzen ez den lansaririk jaso ere; proiektuak edo aurrekontuak prestatzeagatik, obrak ikuskatzeagatik edo zuzentzeagatik, aholkularitza, auditoriak, kontsultak egiteagatik eta txostenak eta irizpenak emateagatik ere ezin izango du bestelako lansaririk jaso.

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

4. Lanaldi partzialeko lanpostuetan diharduten edo ohiko lanaldia baino lanaldi murriztagoa egiteko baimena duten udal langileek horri proportzionala zaion ordainsaria jasoko dute.

5. Banakako ordainsariak akordio honek jasotzen duen edukira egokitzeko, titulu honetan agindutakoari jarraituko zaio.

### **68 artikulua.- Ordaintzeko agindua**

Udal langileen ordainsarien ordainketa agintzeak lehentasuna izango du egin beharreko beste edozeinen aurretik, eta ordezkio prozedura arautuko da beharrezkoak diren ebazpenen bidez, modu horretan interesdunek jaso ahal izateko bidegabe ordaindu gabe utzi zaizkien zenbatekoak.

### **69. artikulua.- Publizitatea**

Langile publiko bakoitzak jasotzen dituen ordainsariak

legislación autonómica, y a las previsiones del presente Acuerdo, tanto en los conceptos retributivos como en las cuantías que resulten de aplicación.

2. En su virtud, el personal municipal no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Acuerdo, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios, emisiones de dictámenes e informes.

3. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para la persona ordenadora del pago, como para quienes tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

4. El personal municipal que desempeñe puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial o que esté autorizado a realizar una jornada inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria recibirá una retribución proporcional a la misma.

5. La adecuación de las retribuciones individuales al contenido del presente Acuerdo se realizará conforme a lo que se preceptúa en este Título.

### **Artículo 68.- Ordenación del pago**

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

### **Artículo 69.- Publicidad**

Las retribuciones que perciba cada persona



jendaurrean ezagutaraziko dira, Euskal Funtzio Publikoaren Legediak jasotzen duenaren arabera; dena dela, norberaren datuak babesteko indarrean dagoen legedia bete beharko da.

empleada pública serán de público conocimiento, de acuerdo con la legislación de Función Pública Vasca, respetando, en todo caso, la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

**70. artikulua.- Ordainsari kontzeptuak.**

Udaleko udal langileek jaso ditzaketen ordainsari kontzeptuak hauek dira:

Oinarrizkoak eta osagarriak:

- a) Soldata.
- b) Antzinasuna.
- c) Lanpostu-mailako osagarria.
- d) Berariazko osagarria.
- e) Aparteko ordainsariak.
- f) Produktibitate-osagarria.
- g) Aparteko zerbitzuen haborokinak.

Halaber, indarrean dagoen legeriak toki-erakundeetako langileentzat aurreikusten dituen beste ordainsari kontzeptu batzuk.

Ordainsari maila altuena duten langileen ordainsari gordinak ezingo du izan ordainsari maila baxuena duten langileena halako 3 baino handiagoa, betiere ordainsari horiek modu homogeneo batean neurtuta.

**71. artikulua.- Soldata**

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

**Artículo 70.- Conceptos retributivos.**

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal municipal en 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.

Así como aquellos otros conceptos retributivos que puedan ser previstos por la legislación vigente para el personal de las entidades locales.

La retribución bruta de las y los empleados con mayor nivel retributivo, no podrá superar en 3 veces a la correspondiente al personal con menor nivel retributivo, siempre medida en términos de homogeneidad.

**Artículo 71.- El sueldo**

1. El concepto, regulación y estructura del sueldo será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y el presente acuerdo.



2. Langile publikoen soldataren zenbatekoa indarrean dagoen legediak ezarritakoa izango da.	2. La cuantía del sueldo de las y los empleados públicos será la que marque la legislación vigente.
3. Langile publikoak talde hauetan banatuko dira, sartzeko eskatu zitzaizen titulazio mailaren arabera:	3. Las y los empleados públicos estarán agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos:
A-1 taldea: Gradu titulua, lizentziaduna, goi mailako ingeniaria, arkitektoa edo baliokidea.	Grupo A-1: Título de Grado, Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto o equivalente.
A-2 taldea: Gradu titulua, ingeniari teknikoa, unibertsitateko diplomaduna, arkitekto teknikoa, edo baliokidea.	Grupo A-2: Título de Grado, Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalente.
B taldea: Goi mailako teknikari titulua edo baliokidea.	Grupo B: Título de Técnico Superior o equivalente
C-1 taldea: Batxiler titulua, 1. mailako Lanbide Heziketa edo baliokidea.	Grupo C-1: Título de Bachiller, Formación Profesional de 1º. Grado, o equivalente.
C-2 taldea: DBHko titulua, eskola-graduatu edo baliokidea.	Grupo C-2: Título de E.S.O., Graduado Escolar o equivalente.
LT taldea: Eskola-ziurtagiria.	AP: Certificado de Escolaridad.

**72. artikulua.- Antzinasuna**

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

2. Hiru urteko zerbitzu aldi bakoitzeko ematen diren hirurtekoak osatzeko eta likidatzeko, edozein administrazio publikotan egindako zerbitzu guztien denbora zenbatuko da, bai karrerako zein bitarteko funtzionario gisa, bai lan-kontratudun gisa, administrazio zuzenbideko nahiz lan zuzenbideko araubidean. Baita behin-behineko langile gisa egindakoa ere.

3. Hirurtekoak osatzeko unean langile publikoa dagoen taldeari edo azpi-taldeari dagokion egungo balioaren arabera sorrarazi eta ordainduko dira jasoko dituen

**Artículo 72.- Antigüedad**

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, así como los servicios efectivos prestados como personal eventual.

3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al grupo o subgrupo al que la o el empleado público pertenezca en el



hirurtekoen zenbatekoak.

momento de su perfeccionamiento.

### 73. artikulua.- Lanpostu-mailako osagarria

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

2. Lanpostu-mailako osagarria betetzen den lanpostuaren mailaren araberakoa da, eta horren zenbatekoa Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrek zehaztuko dute urtero.

3. Udalak lanpostu bakoitzari dagokion lanpostu-mailako osagarria zehaztuko du.

4. Lanpostuak 30 mailatan sailkatuko dira, eta horien minimoak eta maximoak abenduaren 22ko 343/1992 Dekretuaren arabera zehaztuko dira, eskala hau jarraituta:

### Artículo 73.- 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.

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:

	<b>Maila Minimoa</b>	<b>Maila Maximoa</b>
	Nivel Minimo	Nivel Maximo
<b>A Taldea</b> / Grupo A:	21	30
<b>B Taldea</b> / Grupo B:	17	26
<b>C Taldea</b> / Grupo C:	14	22
<b>D Taldea</b> / Grupo D:	11	19
<b>E Taldea</b> / Grupo E:	8	16

### 74. artikulua.- Berariazko osagarria

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

### Artículo 74.- 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. Berariazko osagarriek lanpostu batzuen ezaugarri bereziak saritzeko helburua dute, kontuan izanda honako ezaugarri hauek: zailtasun tekniko berezia, dedikazioa, erantzukizuna, bateraezintasuna, arriskugarritasuna eta nekagarritasuna.

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 Lanpostu bakoitzari ezin izango zaio berariazko osagarri bat baino gehiago esleitu, baina, hori ezartzeko orduan, aurreko atalean aipatutako ezaugarrietako bi edo gehiago batera hartu ahal izango dira kontuan, lanpostu batek ezaugarri horiek baldin baditu; ildo horretan, berariazko osagarriaren tarte hauek ezarri dira:

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) Tarte orokorreko berariazko osagarria.

a) Complemento específico tramo general.

b) Dedikazio bereziko tarteko berariazko osagarria.

b) Complemento específico tramo dedicación especial.

#### **75. artikulua. Tarte orokorreko berariazko osagarria**

Lanpostuen funtsezko ezaugarriak saritzen ditu tarte orokorreko berariazko osagarriak, lanpostuak ezinbestean dakartzan zailtasun tekniko berezi, erantzukizun, bateraezintasun, arriskugarritasun edo nekagarritasunarekin lotuta, baldin eta lanpostuari eragiten badiote era ohikoan, jarraituan eta ez noizbehinkakoan.

#### **Artículo 75. El complemento específico tramo general**

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.

Era berean, jaiegunetan edo gauean zerbitzuak eman behar izatea nekagarritasuntzat joko da, aurreko atalean jasotzen den ohikotasunaren baldintza betetzen bada.

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.

#### **76. artikulua.- Dedikazio bereziko tarteko berariazko osagarria**

Lanpostu jakin batzuen ezaugarri bereziak saritzen ditu dedikazio bereziko tarteko berariazko osagarriak, honako hauekin lotuta: ohikoa baino lanaldi luzeagoa egin beharra, dedikazio bereziak, prestasuna eta bateraezintasuna. Ildo horretan, dedikazio bereziko

#### **Artículo 76.- El complemento específico tramo dedicación especial**

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,





tarteko berriazko osagarriaren barruan modalitate hauek zehazten dira:

- a) Lanaldi luzatuaren modalitatea.
- b) Erabateko prestasunaren modalitatea.
- c) Erabateko prestasuneko lanaldi luzatuaren modalitatea.

Udalak dedikazio bereziko tarteko berriazko osagarria esleitzeko irizpideak onartuko ditu hala eskatzen duten lanpostuetan, eta, onartu aurretik, langileen ordezkariekin negoziatuko ditu.

#### **77. artikulua.- Lanaldi luzatuaren modalitatea**

1. Urtean benetako 93 lanordu gehiago egitea saritzen du lanaldi luzatuaren modalitateak; lanaldi zatituan, txandaka, eta, Udalak Lanpostuen Zerrendan horrela zehazten badu, larunbatetan eta jaiegunetan egin daitezke ordu horiek, udal langileen ordezkariekin negoziatu eta gero, eta irizpide murriztailea eta berezitasunezkoa erabilita.

2. Lanaldi luzatua duten lanpostuek, gehienez, kopuru hau jasoko dute kontzeptu horregatik: soldata, lanpostu-mailako osagarria eta tarte orokorreko berriazko osagarria batzean lortzen den zenbatekoaren % 10.

#### **78. artikulua.- Erabateko prestasunaren modalitatea**

Erabateko prestasunaren modalitateak hauxe ordaintzen du: lanaldi motaren ezaugarriek, lokalizazio-eskakizunek, eta ohiko ordutegitik kanpo (joan-etorriak, bidaiak, ordutegitik kanpo) zein ordutegi

dedikaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad; en este sentido se establecen las siguientes modalidades del complemento específico tramo dedicación especial:

- a) Modalidad de jornada ampliada.
- b) Modalidad de disponibilidad absoluta.
- c) Modalidad de jornada ampliada con disponibilidad absoluta.

El Ayuntamiento aprobará los criterios para la asignación del complemento específico tramo dedicación especial a los puestos de trabajo que así lo requieran, y con carácter previo a su aprobación procederá a su negociación con la representación del personal.

#### **Artículo 77.- Modalidad de jornada ampliada**

1. La modalidad de 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 del personal municipal, con criterio restrictivo y de singularidad.

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 78.- Modalidad de disponibilidad absoluta**

La modalidad de disponibilidad absoluta retribuye el nivel de penosidad e incomodidad producido por las características del tipo de jornada, requerimientos de localización y presencia física (disponibilidad) en el



malguan eta abar lanpostuan egon behar izateak (prestasuna) eragindako nekagarritasun- eta deserosotasun-maila. puesto de trabajo fuera del horario habitual (desplazamientos, viajes, fuera del horario...) en horario flexible, etc.

Erabateko prestasunaren modalitateak berarekin dakar, definituko diren tarteetako bakoitzaren ezaugarriak kontuan hartuta, betiere: La modalidad de disponibilidad absoluta supone, siempre tomando en cuenta las características de cada uno de los tramos que se definan:

a) Ezin da irabazizko beste jarduerarik egin, eremu publikoan zein pribatuan. La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

b) Lanpostu baten titularrak bere lanpostuari dagozkion funtzioak egiteko prestasun osoa izan behar du bere ohiko lanalditik kanpo, ordutegi malguarekin; zerbitzuaren premiagatik edo larrialdi egoera batean bere zerbitzuak eskatzen direnean, lanlekura joan beharko du, eta horren barruan sartzen dira joan-etorriak eta antzeko beste eskakizun batzuk. La absoluta disponibilidad de la persona 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 sea requerida para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

c) Ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko lanagatik ematen den konpentsazio ekonomikoa edo atsedendebora eskuratzeko eskubidetik kanpo geratzen dira modalitate honetako lanpostuen titularrak. 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) Zerbitzu arrazoiengatik dedikazio hori baliatu beharrik ez balego ere, horrek ez du eragin ekonomikoa kaltegarri izango. d) Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.

e) Udalak aukera izango du lanpostuaren egutegia eta ordutegia aldatzeko zerbitzuaren beharrezan araberak, baina horretarako aldaketa horren berri eman beharko du aurrez, gutxienezko denbora tarte baten barruan. e) La facultad del Ayuntamiento de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2. Erabateko prestasuna duten lanpostuek, gehienez, kopuru hau jasoko dute kontzeptu horregatik: soldata, lanpostu-mailako osagarria eta tarte orokorreko berariazko osagarria batzean lortzen den zenbatekoaren % 20. 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.

**79. artikulua.- Erabateko prestasuneko lanaldi luzatuaren modalitatea**

1. Erabateko prestasuneko lanaldi luzatuak aipatutako bi kontzeptuak saritzen ditu aldi berean, lanaldi luzatua eta erabateko prestasuna, beren eskakizun eta inplikazio guztiekin.

2. Erabateko prestasuneko lanaldi luzatua duten lanpostuek, gehienez, kopuru hau jasoko dute kontzeptu horregatik: soldata, lanpostu-mailako osagarria eta tarte orokorreko berariazko osagarria batzean lortzen den zenbatekoaren % 25.

**80. artikulua.- Baldintzak betetzea**

1.- Erabateko prestasunaren edo erabateko prestasuneko lanaldi luzatuaren osagarriak jasotzen dituenak ez badu betetzen irabazizko beste edozein jarduera egiteko debekua, diziplina erantzukizuna ekarriko dio horrek, falta astuna egiteagatik; era berean, osagarria jasotzeko eskubidea etengo zaio automatikoki, eta, horretarako, ordainsari osagarri hori jasotzeko baldintzak ez dituela urratzen egiaztatu beharko da, urtean behin gutxienez.

2.- Urtean behin txostena idatziko da, non honako hauek agertuko diren: erabateko prestasunaren edo erabateko prestasuneko lanaldi luzatuaren modalitateko berariazko osagarriak kobratzen dituzten langileek egindako aparteko lanak, eskakizunak eta ohiko ordutegietatik kanpoko ekintzak. Eta, osagarri horiek eten egingo dira, lan horiek egutegia egokituz egin daitezkeela detektatzen bada. Osagarri horiek kobratzen dituzten udal langileek ez badute bete ohiko lanalditik kanpo lanera joateko edo beren lana egiteko egin zaien deia, ezintasuna egiaztatzeko ziurtagiririk izan gabe, eta ez betetze horren jakinarazpena edo salaketa jaso bada, dagokien informazio-espedita irekiko zaie izandako gertakariak argitze aldera,

**Artículo 79.- Modalidad de jornada ampliada con disponibilidad absoluta**

1. La modalidad de 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 80.- Cumplimiento de requisitos**

1.- 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.

2.- Se redactará un informe anual en el que se reflejen qué trabajos extra, requerimientos y acciones fuera de horarios habituales han sido llevados a cabo por las personas que perciban complementos específicos modalidad disponibilidad absoluta o jornada ampliada con disponibilidad absoluta, suspendiendo estos complementos si se observa que se pueden cubrir esos trabajos optimizando el calendario laboral; al personal municipal que perciba estos complementos y haya incumplido el llamamiento de acudir o realizar su trabajo fuera de su jornada habitual, sin justificantes que acrediten una imposibilidad, recibida comunicación o denuncia de dicho incumplimiento,



diziplina-espeditari hasiera ematea erabakitzen duen ebazpena eman aurretik.

**81. artikulua.- Aparteko ordainsariak**

1. Aparteko ordainsarien kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua dagokion araudian zehazten dira.

2. Aparteko ordainsariak nominan jasotzeko, akordio honek dioena kontuan hartuko da.

**82. artikulua.- Produktibitate osagarria**

Produktibitate osagarriaren kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua euskal funtzio publikoaren araudi aplikagarrian zehazten da.

**83. artikulua.- Aparteko zerbitzuen haborokinak**

Aparteko zerbitzuen haborokinak ezin izango dira finkoak izan, ez zenbatekoari dagokionez, ez maiztasunari dagokionez, eta honako bi modalitate hauetako baten arabera emango dira:

Zerbitzu publikoaren gorabeherak direla-eta, ohiko lanalditik kanpo egiten diren eta atsedeen-denboraz konpentsatzen ez diren aparteko eta ezohiko zerbitzuengatik ematen den konpentsazioa.

b) Lanpostu bateko zereginek dakarten nekagarritasuna, arriskugarritasuna edo toxikotasuna une jakin batean asko handitzeagatik ematen den konpentsazioa; gauean edota jaiegunetan lan egitea horren barruan sartzen da, betiere egoera hori noizbehinkakoa baldin bada.

**84. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko zerbitzuen haborokinak**

1. Aparteko zerbitzuen konpentsazioa irizpide hauen

le será abierto el correspondiente expediente informativo para el esclarecimiento de los hechos ocurridos, antes de dictar resolución en la que se decida la iniciación de expediente disciplinario.

**Artículo 81. 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 este Acuerdo.

**Artículo 82.- Complemento de productividad**

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

**Artículo 83.- 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 84.- Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual**

1. La compensación por la realización de servicios



arabera egingo da:

extraordinarios se retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Lanegun batean egindako aparteko ordua ordu arruntarekiko % 75 gehiagorekin konpentsatuko da.

a) Una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75%.

b) Gaueko edo jaieguneko ordutegian egindako aparteko ordua ordu arruntarekiko % 100 gehiagorekin konpentsatuko da.

b) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno o festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100%.

c) Gaueko eta jaieguneko ordutegian egindako aparteko ordua ordu arruntarekiko % 125 gehiagorekin konpentsatuko da.

c) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno y festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 125%.

2. Lanpostu batek erabateko prestasunaren edo erabateko prestasuneko lanaldi luzatuaren berariazko osagarri bereziak jasotzen baditu, ezin izango da aparteko zerbitzuen konpentsazio hori jaso.

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. Aparteko zerbitzuengatik eman beharreko konpentsazioak jarduera horiek egin eta hurrengo hilabeteko nominan ordainduko dira.

3. Las cantidades a devengar por servicios extraordinarios se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

4. Arau orokor moduan, aparteko zerbitzuetan egiten diren orduak atsedean denborarekin konpentsatuko dira, salbu eta zerbitzuaren beharengatik hori ezinezkoa bada. Horretarako, departamentuko arduradun teknikoak justifikazio txostena bidali beharko du Giza Baliabideetako departamentura.

4. Como norma general los servicios extraordinarios se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible. A tal efecto, la persona responsable técnica del departamento deberá emitir informe justificativo al departamento de Recursos Humanos.

5. Ez dira ordubete baino gutxiagoko aparteko zerbitzuak ordainduko. Edonola ere, horiek denborarekin konpentsatu beharko dira.

5. No se abonarán en nómina servicios extraordinarios inferiores a 1 hora. Estos en todo caso deberán ser compensados en tiempo.

**85. artikulua.- Noizbehinkako egoerek eragindako aparteko zerbitzuen haborokinak**

**Artículo 85 .- Gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas**

1. Noizbehinkako egoerek eragindako aparteko zerbitzuen haborokinetarako modalitate hauek daude: nekagarritasuna, toxikotasuna edota

Las gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas existirán en las siguientes modalidades: penosidad, toxicidad y/o



arriskugarritasuna, gauekotasuna eta jaieguna.

peligrosidad, nocturnidad y festividad.

a) Nekagarritasuna: haborokina jasoko da nekagarritasunagatik, baldin eta, beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren, jarduerak egitean eragozpen maila handia eragiten bada zaratengatik, bibrazioengatik, keagatik, gasengatik, usainengatik, lainoengatik edo airean esekita dauden hautsengatik, edo jardunarekin zerikusia duten beste substantziengatik.

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) Toxikotasuna: haborokina jasoko da toxikotasunagatik, baldin eta, beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren, jarduera bat egitean giza osasunerako kaltegarriak diren produktuen eraginpean egoteko arriskua badago.

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) Arriskugarritasuna: haborokina jasoko da arriskugarritasunagatik, baldin eta, beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren, jarduera egiten duten pertsonen osotasun fisikorako arriskua badago.

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) Gauekotasuna: gaueko ordutegia 22:00ak eta 06:00ak bitartean egiten dena da, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko ordutegiaren barruan egiten bada, lanaldi osoa gaueko txandan egindakotzat hartuko da.

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

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. Tarte orokorreko berariazko osagarria zehazterakoan ezaugarri horiek haztatu zaizkien lanpostuetan –halako gorabeherak ohiko dituztelako–, kontzeptu horiengatik ez dira aparteko zerbitzuak ordainduko.

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. Osagarri hori ezin izango da aldizka jaso, eta ezin izango du zenbateko finkorik izan; halaber, ezin izango ditu eskubide indibidualak eragin ondoz ondoko

3. La percepción económica de dicho complemento no podrá tener carácter periódico ni unas cuantías fijas ni podrá originar derechos individuales en



aldietan.

4. Lan horiek egin ahal izateko, alde zurretik idatzizko baimena beharko da, zeinean zehaztuko den modalitate bakoitzeko kontzeptua emango zaiola, eta horren zergatia arrazoitu beharko da. Salbuespenezko egoeretan edo presazko egoera atzerazinetan ez da alde zurretiko idatzia behar izango.

5. Kontzeptu honengatik udal langile batek egin behar dituen orduak ezin izango dute haren ohiko lanaldiaren % 10 gainditu nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna kontzeptuetan – banaka edo batuta–, eta ezin izango dute ohiko lanaldiaren % 20 gainditu gauekotasuna eta jaieguna kontzeptuetan –banaka edo batuta–.

6. Artikulu honetako hurrengo ataletan, "lan egindako ordu arruntzat" hartuko da formula honen kalkularen emaitza:

Soldata + Lanpostu-mailaren osagarria + Tarte orokorreko berariazko osagarria

Zehaztutako urteko lanaldia

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

a) Gaueko ordutegian lan egiten duen udal langileak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko, lan egindako ordu arruntaren gaineko % 25eko igoera edo denbora bidezko konpentsazioa jasoko du.

b) Jaiegunean lan egiten duen udal langileak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko, lan egindako ordu arruntaren gaineko % 50eko igoera edo denbora bidezko konpentsazioa jasoko du.

c) Lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egiten

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 empleado o empleada 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 municipal 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 municipal 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 municipal que realice trabajos



- dituen udal langileak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ehuneko jakin bateko igoera edo denbora bidezko konpentsazioa jasoko du, tartean dauden egoerak kontuan hartuta; era honetara banatzen da:
- c) 1. Egoera bakarra badago tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 20ko igoera jasoko du.
- c) 2. Bi egoera badaude tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 25eko igoera jasoko du.
- c) 3. Hiru egoera badaude tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 30eko igoera jasoko du.
- d) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua gaueko ordutegian egiten duen udal langilearen ehunekoa era honetara handituko da:
- d) 1. Gaueko ordutegian aldagai bakarra badago tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 30eko igoera izango da.
- d) 2. Gaueko ordutegian bi egoera badaude tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 35eko igoera jasoko du.
- d) 3. Gaueko ordutegian hiru egoera badaude tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 40ko igoera jasoko du.
- e) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua, gaueko ordutegian, eta, gainera jaiegunean, egiten duen udal langilearen ehunekoa era honetara handituko da:
- e) 1. Jaiegunean egoera bakarra badago tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 70eko igoera jasoko du.
- 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,
- c) 1. Si interviene una única circunstancia: el incremento consistirá en un 20% sobre la hora ordinaria trabajada.
- c) 2. Si intervienen dos circunstancias: el incremento consistirá en un 25% sobre la hora ordinaria trabajada.
- c) 3. Si intervienen tres circunstancias: el incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.
- d) El personal municipal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos y además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará de modo que:
- d) 1. Si interviene una única variable en horario nocturno: el incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.
- d) 2. Si intervienen dos variables en horario nocturno: el incremento consistirá en un 35% sobre la hora ordinaria trabajada.
- d) 3. Si intervienen tres variables en horario nocturno: el incremento consistirá en un 40% sobre la hora ordinaria trabajada.
- e) Para el personal municipal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará de modo que:
- e) 1. Si interviene una única variable en horario festivo: el incremento consistirá en un 70% sobre la hora ordinaria trabajada.





- |  |  |
|--|--|
| <p>e) 2. Jaiegunean bi egoera badaude tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 75eko igoera jasoko du.</p>  | <p>e) 2. Si intervienen dos variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 75% sobre la hora ordinaria trabajada.</p>    |
| <p>e) 3. Jaiegunean hiru egoera badaude tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 80ko igoera jasoko du.</p> | <p>e) 3. Si intervienen tres variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 80% sobre la hora ordinaria trabajada.</p>   |
| <p>e) 4. Jaiegunean lau egoera badaude tartean: lan egindako ordu arruntaren gaineko % 85eko igoera jasoko du.</p> | <p>e) 4. Si intervienen cuatro variables en horario festivo: El incremento consistirá en un 85% sobre la hora ordinaria trabajada.</p> |

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

1.- Zerbitzu arrazoiengatik egindako gastuengatik kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du udal langileak, araudian zehaztutako kopuruetan eta baldintzetan.

2.- Gidabaimenak betekizun diren lanpostuetan, Errenteriako Udalak bere gain hartuko ditu horiek berritzeko gastuak, bai eta elkargoetako kide egiteko gastuak ere, lanpostuan jarduteko derrigorrezkoa bada.

3.- Norberaren ondasunetan izandako kalteengatik (betaurrekoak haustea, erlojuak, etab.) kalte-ordainak emango dira lan profesionalen eta "zerbitzu-egintza" gisa hartzen diren jardunen ondorioz direnean, betiere lanaldiaren barruan gertatzen badira.

4. Udal langileak bere lanpostuaren betebeharra dela eta bere lanlekutik bestelako leku batera joan behar duenean jarduketa judicial edo administratiboren batera (esaterako, Donostiako epaitegira), Udaltzaingoko langileen kilometraje gastuak ordaintzearen, 2013ko abenduaren 30eko Alkatetza Dekretu bitartez ezarritakoaren arabera, kilometrajea ordainduko zaie Errenteriatik Donostiarara (15 km), Udaltzaingoko departamentuak ibilgailua utzi ezean. Halaber, TAO/parkingaren tiketa ordainduko zaie, epaiketari izateko behar izango duten denboraren arabera. Garraio publikoan joan nahi dutenei garraioaren txartela ordainduko zaie (busa, tren).

**Artículo 86 .- Indemnizaciones por razones de servicio**

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

2.- El Ayuntamiento de Errenteria, en los puestos de trabajo en que sea requisito, asumirá los gastos por la renovación de los permisos de conducir necesarios, así como los gastos de colegiación obligatoria para el desempeño de los mismos.

3.- Se indemnizarán por daños sufridos en bienes propios (tipo rotura de gafas, relojes, etc.) derivados de trabajos profesionales y actuaciones consideradas "actos de servicio" siempre que fueran realizadas dentro de la jornada laboral.

4. Cuando el personal municipal tenga que acudir por imperativo de su puesto de trabajo a actos de tipo judicial o administrativo a un lugar distinto de su centro de trabajo (por ejemplo al juzgado de Donostia), a efectos de indemnización por gastos de kilometraje al personal de la Policía Local, de conformidad con lo dispuesto en el decreto de alcaldía de fecha 30 de diciembre de 2013, se les abonará el kilometraje salvo que desde el departamento de la Policía Local se les ceda un vehículo, desde Errenteria a Donostia (15 kms.). Asimismo, se les abonará el ticket de la OTA/parking durante el tiempo preciso para la asistencia al juicio.



Gainerako udal langileekin irizpide bera erabiliko da, betiere artikulua honen 1. paragrafoan ezarritakoaren arabera.

Aquellos que prefieran asistir en transporte público, les será abonado el billete de transporte empleado (bus, ferrocarril). Este mismo criterio se utilizará con el resto del personal municipal siempre de conformidad con lo establecido en el párrafo primero de este mismo artículo.

## **II. kapitulua. AKORDIO HONETAN JASOTZEN DEN ORDAINSARI-SISTEMARA EGOKITZEA**

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

### **87. artikulua.- Ordainsari-sistemaren egokitzea**

1. Akordio hau indarrean jartzen denean, Udaleko udal langileen ordainsari-sistema funtzio publikoari buruz indarrean dagoen legediak zehazten duena izango da, titulu honetan jasotzen diren parametroekin bat eginda.

2. Ordainsari egiturara egokitzea honako irizpideak jarraituta egin beharko da:

a) Lanpostu bakoitzak bere ordainsaria izango du soldata kontzeptuan, dagokion sailkapen taldearen arabera.

b) Udaleko lanpostu bakoitzari lanpostu-mailako osagarria ezarriko zaio; maila hori udal langileen ordezkariekin negoziatu eta gero zehaztuko da, eta ekitate- eta hierarkia-irizpideak erabiliko dira horretarako, honako orientazio-parametro hauek jarraituta.

Aldez aurretik zehaztutako maila duten lanpostuak:

b) 1. Erreferentzia puntu gisa, lanpostu batek edozein kontzepturengatik maila jakin bat zehaztuta badauka, horixe ezarriko zaio lanpostu horri dagokion lanpostu-mailako osagarriaren gutxieneko maila gisa; edonola ere, sailkapen talde bakoitzerako legez ezarrita dauden tartek bete beharko dira.

### **Artículo 87. Adecuación del sistema retributivo**

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

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

A cada puesto de trabajo le corresponderá una retribución, en concepto de sueldo, en función del grupo de clasificación al que pertenezca.

b) Cada puesto de trabajo del Ayuntamiento tendrá asignado un nivel de complemento de destino; dicho nivel se establecerá previa negociación con los representantes del personal municipal con criterios de equidad y jerarquía, y con los siguientes parámetros orientativos:

Puestos con nivel asignado anteriormente:

b) 1. Como punto de referencia, si el puesto de trabajo tuviera asignado algún nivel especificado por cualquier concepto, se fijará este como nivel mínimo de complemento de destino, atendiendo en todo caso, los intervalos legalmente establecidos para cada grupo de clasificación.



b) 2. Aurretik zehaztutako maila sailkapen talde bakoitzerako tartearen gehieneko maila baino gorago badago, talde horren barruko lanpostu-mailako osagarriaren mailarik altuena ezarriko zaio.

b) 3. Maila hori sailkapen talde bakoitzerako tartearen gutxieneko mailaren azpitik badago, berriz, talde horren barruko lanpostu-mailako osagarriaren mailarik txikiena ezarriko zaio, edo, bestela, zehaztutako mailarik gabeko lanpostuetarako irizpideak erabiliko dira.

Zehaztutako mailarik gabeko lanpostuak:

b)4. Aldez aurretik zehaztutako mailarik ez badago, lanpostu-mailako osagarriak zehazteko antolakuntza irizpideak jarraitu beharko dira, zeinetan lanpostu-mailako osagarriaren maila erakundeko egitura hierarkikoaren eta arduren arabera izango den; hala, Udaleko beste lanpostuekin alderatuta, lanpostu baten erantzukizuna, espezializazioa, eskumena edo hierarkia-maila handiagoa bada, halakoa izango da lanpostu-mailako osagarriatik jaso beharrekoa ere.

c) Eduki eta erantzukizun bera izan arren, ordu-dedikazio desberdina duten lanpostu bi badaude, batoren eta bestearen ordainsarien arteko aldea dedikazio bereziko tarteko berariazko osagarriari esleituko zaio, titulu honetan zehaztutako modalitateen arabera. Aurreikusitako maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa tarte orokorreko berariazko osagarrian sartuko da, jarraian datorren f) atalak jasotzen duen bezala.

d) Titulu honetan zehazten diren ezaugarrietako dedikazio berezia duten lanpostu guztietan, ordainsariak berezitu beharko dira, eta ohiko lanaldiarekin jasotzen den ordainsaria eta dedikazio bereziarekin jasotzen den ordainsaria ondo berezita geratu beharko dira. Azken horrek titulu honetan zehaztutako modalitateei jarraitu beharko die. Aurreikusitako maximoak gaindituz gero, maximoa

b) 2. En el caso que dicho nivel estuviese por encima del nivel máximo del intervalo, para cada grupo de clasificación, se establecerá como complemento de destino el nivel más alto del mismo

b) 3. En el caso que dicho nivel estuviese por debajo del nivel inferior del intervalo, para cada grupo de clasificación, se establecerá como complemento de destino el nivel más bajo del mismo o se procederá a su asignación en función de los criterios estipulados para puestos sin nivel asignado.

Puestos sin nivel asignado:

b) 4. En ausencia de nivel previo asignado, la determinación de los diferentes niveles de complemento de destino deberá seguir criterios de tipo organizativo, en los que el nivel de complemento se establezca en consonancia con la estructura jerárquica y competencial de la institución, correspondiendo a los puestos de trabajo con mayor responsabilidad, especialización, competencia o de mayor rango jerárquico un nivel más elevado de complemento de destino en relación al resto de puestos del Ayuntamiento.

c) En el caso de que existan dos puestos de trabajo de iguales contenidos y responsabilidades pero de distinta dedicación horaria, la diferencia retributiva entre uno y otro se asignará al tramo de dedicación especial del complemento específico, según las modalidades especificadas en este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al complemento específico tramo general, en virtud del apartado f) siguiente.

d) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista una dedicación especial de las características que se especifican en este Título se deberán desglosar las retribuciones de tal modo que se produzca una diferenciación entre retribución por jornada normal de trabajo y retribución por dedicación especial, y esta última deberá seguir las modalidades especificadas; en caso de que se



bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa tarte orokorreko berariazko osagarrian sartuko da, jarraian datorren f) atalak jasotzen duen bezala.

e) Dedikazio bereziko osagarria duten lanpostu guztietan, osagarri horren urteko zenbatekoak berariazko osagarriaren dedikazio bereziko tartera aldatuko dira, titulu honetan zehazten diren modalitateen arabera. Aurreikusitako maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa tarte orokorreko berariazko osagarrian sartuko da, jarraian datorren paragrafoak jasotzen duen bezala.

f) Tarte orokorreko berariazko osagarriari (TOBO) dagokion zenbatekoa kalkulatzeko, honako formula hau erabiliko da.

TOBO: Aurreko urteko ordainsaria – (Soldata + LMO +BO dedikazio bereziko tartea)

g) Formula horri dagokionez, aurreko urteko ordainsaria izango da udal langileak bere lanpostuagatik jasotzen duena, hau da, alde batera utzita antzinasuna, aparteko zerbitzuen haborokinak eta finkoak zein aldizkakoak ez diren bestelako kontzeptu pertsonalak edo noizbehinkakoak .

3. Ordainsari-sistema berria zorrotz ezartzeak ez du inola ere ekarriko gastu publikoa handitzea, ezta udal langile bakoitzak urtean jaso behar dituen guztizko ordainsarien zenbateko osoa aldatzea ere, akordio honek jasotzen duen urteroko igoera izan ezik, eta beraz, egokitzapen horretarako ez da nahitaezkoa izango lanpostuen balorazio prozesuak egitea.

superaran los máximos previstos se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al complemento específico tramo general, en virtud del apartado f) siguiente.

e) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista un complemento de dedicación especial las cantidades anuales de este complemento se trasladarán al tramo dedicación especial del complemento específico, según las modalidades especificadas en este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al complemento específico tramo general, en virtud del apartado siguiente.

f) El importe correspondiente al complemento específico en su tramo general (CETG) se obtendrá, de acuerdo con la siguiente fórmula:

CETG: Retribución anual anterior – (Sueldo + CD +CE tramo dedicación especial)

g) En relación a esta fórmula se entiende por retribución anual anterior aquella que viniese percibiendo el personal municipal en relación al puesto de trabajo que ocupa, es decir, excluyendo los conceptos de antigüedad, gratificaciones por servicios extraordinarios y aquellos otros conceptos de carácter ocasional o personal no fijos ni periódicos.

3. En ningún caso la aplicación estricta del nuevo sistema retributivo supondrá ningún tipo de incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales de cada empleado o empleada municipal, con la salvedad del incremento anual previsto en este Acuerdo, por lo que no es de aplicación preceptiva en ningún caso la realización de procesos de valoración de puestos de trabajo para esta adecuación.

**88. artikulua.- Norberaren osagarri iragankorra**

Akordio honetan jasotzen den ordainsari-sistema osorik ezartzearen ondorioz, ordura arte jasotzen zituzten ordainsariak murrizten bazaizkie, kaltetutako udal langileek aldea jasotzeko eskubidea izango dute norberaren osagarri iragankorraren bidez. Norberaren osagarri iragankor hori une bakoitzean ezartzen diren legeko xedapenen arabera eguneratuko da.

Udaleko udal langileek ordura arte antzintasun kontzeptuagatik jaso beharreko zenbatekoak onartu, eta akordio hau indarrean dagoen bitartean emango dira. Horietan izan daitekeen aldea jasotzeko ezarriko da norberaren osagarri iragankorra - antzintasuna. Zentateko horiek akordio honetan xedatutakoaren baitan eguneratuko dira.

**Artículo 88. El complemento personal y transitorio**

Si como consecuencia de la aplicación íntegra del sistema retributivo previsto en este Acuerdo, se produjera una minoración sobre las retribuciones que se vinieran percibiendo, el personal municipal afectado tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que se actualizará de acuerdo con las disposiciones legales que en cada momento se establezcan.

En reconocimiento de las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por el personal municipal del Ayuntamiento hasta la fecha, los cuales se devengarán durante la vigencia del presente Acuerdo, se reconoce su percepción mediante un complemento personal transitorio - antigüedad por la diferencia; dichos importes se actualizarán de acuerdo a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

**III. Kapitulum. ENPLEGU PLANETAKO LANGILEAK****Capítulo III. PERSONAL DE PLANES DE EMPLEO****89. artikulua.- Enplegu planetako langileen ordainsari eskala**

Udalaren enplegua sustatzeko planen eremuan kontratatuak izango diren langileek jasoko dituzten ordainsariak udalak xede horretarako onartutako ordainsari eskalaren baitan ezarriko dira, langileen ordezkarezekin negoziatu ostean.

**Artículo 89.- Escala retributiva del personal de planes de empleo**

El personal contratado en el marco de los planes de fomento de empleo del Ayuntamiento percibirá las retribuciones correspondientes según la escala retributiva establecida a tal efecto por el Ayuntamiento, previa negociación con la representación del personal.

**IV. Kapitulum. NORBERAREN GRADUA****Capítulo IV. GRADO PERSONAL****90. artikulua.- Norberaren gradua**

1. Maila jakin bateko lanpostu batean edo gehiagotan bi urte edo gehiago jarraian edo hiru urte etenekin egitean lortzen da gradua, betiere Euskal Funtzio

**Artículo 90.- 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



Publikorako araudian ezartzen diren baldintzak betetzen badira.

2. Ikastaro bereziak eginez ere lor daiteke norberaren gradua, eta horiek egin ahal izateko, meritua eta gaitasuna irizpideak hartuko dira kontuan; Udalbatzarrak erabakiko du nortzuk egingo dituzten ikastaro bereziak.

Ordainsari osagarriak jasotzeak ez du eskuratutako eskubiderik sortuko udal langileek horiek jasotzen jarraitzeko, ez bada finkatutako graduari dagokion lanpostu-mailako osagarria jasotzea.

consecutivos o tres con interrupción, siempre y cuando se cumplan los requisitos contemplados en la legislación de la Función Pública Vasca.

2. El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos, cuyo acceso se fundamentará en criterios de mérito y capacidad, que se determinen por el Pleno de la Corporación.

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento en favor del personal municipal, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

## **V. kapitulua. NOMINEN KUDEAKETA**

### **91. artikulua.- Nominen berregituraketa**

Udaleko udal langileen nominetan aldeaz aurretik zehaztutako ordainsari eskeman zehazten diren ordainsari-kontzeptu guztiak jasoko dira.

### **92. artikulua.- Beste lanpostu batekiko atxikipena**

1. Udal langile bat haren lanpostuak baino ordainsari hobea duen lanpostu bati atxikita badago aldi baterako, lanpostu horri dagozkion ordainsari osagarriak jasoko ditu.

2. Aurreko atalean esandakoan eragin barik, aldi baterako atxikipenaren arrazoia baldin bada aurreko lanpostua ezabatu delako lanpostutik kentzea, edo edukian gerora izandako aldaketengatik lanpostutik mugiaraztea, eta lanpostu berriko ordainsaria utzitakoarena baino txikiagoa bada, udal langileak osagarri iragankorra jasoko du, aldea estaltzeko; interesdunak parte hartu ahal izango duen lehenengo lehiaketa ebatzi arte jasoko du ordainsari osagarri hori.

## **Capítulo V. GESTIÓN DE NÓMINAS**

### **Artículo 91.- Reestructuración de nóminas**

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

### **Artículo 92.- Adscripción a otro puesto de trabajo**

1. En los casos de adscripción provisional de una o un empleado municipal a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a los del propio, 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, la persona empleada municipal percibirá un complemento transitorio por la diferencia; dicho complemento se mantendrá hasta



la resolución del primer concurso en que la o el interesado pueda participar.

3. Lan horiek borondatez egingo dira. Hala ere, hori ezinezkoa bada, nahitaezko esleipena egin ahal izango da premiazko edo atzeraezinezko premia dagoenean, interesdunari entzun ondoren edo langileen ordezkari-organok txostena egin ondoren.

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.

**93. artikulua.- Nominen helbideratzea**

Udaleko udal langileak bere hartzekoen nomina eta bere ordainsarien ordainketa berak aukeratutako banketxeetan edo aurrezki kutxetan helbideratu beharko du.

**Artículo 93. - Domiciliación de nóminas**

El personal municipal del 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.

Aurreko atalean xedatutakoa betetzeko, udal langileak idatzia bidali beharko dio Udalari, helbideratze agindua eta banketxeko kontu korrontearen zenbakia argi eta garbi zehaztuz. Nomina eta ordainsariaren ordainketa bertan egin beharko dira, eta horretarako egokiak diren tramiteak egingo dituzte Udaleko kontuhartzaitzak eta gordailuzaintzak.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal municipal habrá de remitir al Ayuntamiento un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta bancaria, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por los correspondientes servicios de intervención y depositaría del Ayuntamiento, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

**94. artikulua.- Urtean jaso beharrekoa pagatan zatitzea**

Tarte orokorrari eta dedikazio bereziko tarteari dagozkion urte guztiko berariazko osagarrien zenbatekoak hainbanatzeko aukera izango du Udal Gobernuak, sindikatuen ordezkariarekin akordio hori lotzen badu. 14 pagatan banatu ahal izango ditu, eta hilean behin ordainduko dira, oro har, baina ekainean eta abenduan bina ordainketa egingo dira.

**Artículo 94.- 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 del personal, en 14 pagas de carácter mensual, devengándose por duplicado durante los meses de junio y diciembre.

**95. artikulua.- Sortzapena eta likidazioa**

Ordainsariak hilabete osoen arabera sortu eta ordainduko dira, eta udal langileak dagokion hilabeteko lehenengo lanegunean duen egoerari eta eskubideei

**Artículo 95.- Devengo y liquidación**

Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del personal municipal referidos



erreparatuta, baina, honako kasu hauetan, egunka likidatuko dira:

a) Zerbitzu aktibora sartu edo itzultzen den hilabetean; ordainsarirako eskubiderik gabeko lizentziak amaitu ondoren lanera itzultzen denean; eta lanpostu berri baterako atxikipena gauzatzen den hilabetean, betiere ordainsarrietan aldeak badaude lanpostu berriaren eta aurrekoaren artean.

b) Ordainsarirako eskubiderik gabeko lizentziak hasten diren hilabetean, eta zerbitzu aktiboaz bestelako administrazio-egoera batera benetan igarotzen den hilabetean.

c) Zerbitzu aktiboan egindako jarduna amaitzen den hilabetean. Salbuespena izango da udal langilearen heriotza edo erretiroa, baldin eta pentsio publikoen araubidean eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehenbiziko egunetik aurrera hilabete osoan arabera sortzen badira pentsioak.

Aparteko ordainsaria sortzen den egunera arte egindako zerbitzu denborak ez baditu osorik barne hartzen ekainaren edo abenduaren aurreko sei hilabeteak, ordainsariaren zenbatekoa proportzioan jaitsiko da.

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 la persona empleada municipal sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

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.

## VI. kapitulua . ORDAINSARIEN IGOERA

### 96. artikulua.- Ordainsarien igoera

1.- Lan-baldintzak arautzen dituen akordio hau indarrean dagoen bitartean, Udaleko langileen ordainsariak Estatuko Aurrekontu Orokorren legeetan ezarritako gehieneko ehunekoetan igoko dira.

## Capítulo VI. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

### Artículo 96.- Incrementos retributivos

1.- Durante los años de vigencia del presente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo, las retribuciones del personal del Ayuntamiento se incrementarán en los porcentajes máximos que establezcan las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.





2.- Aurrekoa alde batera utzi gabe, Lan baldintzen akordio arautzaile hau betez, produktibitate-osagarri bat ordainduko zaie udal langileei, udal langileek lanpostua betetzean duten errendimendu berezia, aparteko jarduera eta interesa eta ekimena ordaintzeko, aldi horretarako definitutako helburu batzuk betetzearen arabera, eta Udalbatzarrak, behin negoziatu ondoren, onartzen dituen irizpideen arabera. Horretarako, 2023ko ekitaldian, produktibitate-osagarri horren zenbateko osoa ekitaldiko soldata-masaren % 4,45 izango da, baina % 5,45era iritsi ahal izango da (baldin eta 2023rako aurreikusitako % 1,00ko ordainsarien igoera gehigarria gauzatzen ez bada; izan ere, gauzatu gabeko igoeraren zatia produktibitate-osagarriaren sartuko da); eta 2024ko ekitaldian, berriz, % 3,00 izango da produktibitate-osagarriaren zenbateko osoa, baina % 3,50era iritsi ahal izango da, aurreko ekitaldiaren ildo beretik, aurreikusitako % 0,50eko ordainsarien igoera gehigarriaren arabera.

Irizpide lineal bat sartuko da produktibitate-osagarria aplikatzean, eta %50 modu linealean eta beste %50 modu proportzionalean ordainduko da.

3.- Azkenik, akordio honen indarraldiaren barruan, azterketa bat egingo da 2016-01-01etik 2024-12-31ra bitartean udal langileek izan dezaketen erosahalmengalerari buruz, hala badagokio, erosteko ahalmenaren galera berreskuratzeko formulak aztertzeko, toki-erakundeetako langileen ordainsarien arloko legezketasun-esparruaren barruan eta Udalaren ekonomia- eta aurrekontu-egoera kontuan hartuta. Nolanahi ere, azterlan horretatik ez zaio inolako obligazio edo zorrik sortuko Udalari.

Kontuan hartuko da 2015-2019 agintaldian egin zen azterketaren baitan eros-ahalmenaren galera %5,7an zenbatetsi zela.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, en cumplimiento del presente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo, se abonará al personal municipal un complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, actividad extraordinaria e interés e iniciativa con el que el personal municipal desempeña el puesto de trabajo, en función del cumplimiento de unos objetivos definidos para dicho periodo, y según los criterios que una vez negociados sean aprobados por el Pleno de la Corporación. A tal efecto, en el ejercicio 2023 el importe global de dicho complemento de productividad corresponderá al 4,45 % de la masa salarial del ejercicio, pudiendo llegar hasta el 5,45 % (si no se cumpliera el incremento retributivo adicional del 1,00 % previsto para 2023, de forma que se incluirá la parte no incluida como incremento retributivo); y en el ejercicio 2024 el importe global del complemento de productividad corresponderá al 3,00 %, pudiendo llegar hasta el 3,50 % en el mismo sentido que en el ejercicio anterior en relación al incremento retributivo adicional previsto del 0,50 %.

Se incluirá un criterio lineal en la aplicación del complemento de productividad, abonando un 50 % de forma lineal y el otro 50 % de forma proporcional.

3.- Finalmente, dentro del periodo de vigencia del presente acuerdo, se efectuará un estudio sobre la posible pérdida del poder adquisitivo sufrida por el personal municipal en el periodo comprendido entre el 01-01-2016 y 31-12-2024, al objeto de estudiar formulas, en su caso, para la recuperación de la posible pérdida del poder adquisitivo, dentro del marco de legalidad en materia de retribuciones del personal de las entidades locales, y tomando en cuenta la situación economico-presupuestaria del Ayuntamiento. En todo caso, del citado estudio no resultará ningún tipo de obligación o deuda alguna para el Ayuntamiento.

Se tomará en cuenta que en el mandato 2015-2019 se realizó un estudio de la pérdida del poder adquisitivo y que el mismo se cuantificó en un 5,7 %

**97. artikulua.- Izaera orokorra ez duten ordainsari jarduketak**

Bere antolaketa egiturak hobetzeko eta modernizatzeko prozesuen barruan, Udalak gaitasuna izango du antolaketa maila txikienetan ordainsarien egokitzapenak aztertzeko, berariaz eta salbuespenez.

**Artículo 97.- Actuaciones retributivas de carácter no general**

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

**HIRUGARREN TITULUA.  
PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA  
OSAGARRIA ETA BESTE ASISTENTZIA  
HOBEKUNTZA BATZUK**

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

**I. kapitulua. PRESTAZIO PASIBOEN  
BABES-SISTEMA OSAGARRIA.**

**Capítulo I. SISTEMA PROTECTOR  
COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES  
PASIVAS.**

**98. artikulua.- Elkarkidetza. Pentsio-sistema osagarria**

1. Udala Elkarkidetzako pentsio-sistema osagarriari atxiki beharko zaio; hala ere, udal langileak pentsio-sistemari borondatez atxikitzen zaizkiola bermatu beharko du.

**Artículo 98.- Elkarkidetza. Sistema de pensiones complementarias**

1. El Ayuntamiento adherido al sistema de pensiones complementarias de Elkarkidetza, asegurará en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de las y los empleados municipales al sistema de pensiones.

2. Pentsio-sistema osagarriari atxikitako Udala arduratuko da udal langileen nominetan dagozkion deskontuak egiteaz eta ekarpenak eta urteko kuotak garaiz sartzeaz.

2. El Ayuntamiento adherido al sistema de pensiones complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas del personal municipal, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

3. Enplegu-sistematik kanpo dauden ekarpenek zaildu egiten dute udal langileen artean arriskuak eta elkartasuna behar bezala banatzea, eta, hori dela eta, gainerako udal langileentzat ezarrita dagoen pentsio-sistematik kanpo geratzen diren udal langileei Udalak ez die kanpoko beste aurreikuspen-sistema indibidualik soldatan ordainduko, ezta inolako

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 municipal, el Ayuntamiento no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales al personal municipal que no se adhiera al sistema de



konpentsaziorik emango ere.

4. Udalak erraztu egingo du ezarritako pentsio-plana kontrolatzeko eta jarraitzeko sortutako organoen funtzionamendua eta arlo horretan indarrean dagoen araudia beteko du.

#### **99. artikulua.- Elkarkidetzaren kuota**

Ondorengo hauek dira 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera langileek zein Udalak ordaindu behar dituzten kotizazioak, 14 hilekotan. Zenbateko horiek eguneratzen joango dira legeak utzitako esparruan.

Aurretik xedatutakoari jarraikiz, Udalak akordio honen bidez ezarritako zenbatekoa ordainduko du, enplegatu publikoak dagokion zatia ordaindu ondoren.

pensiones establecido para el resto de personal municipal del 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.

#### **Artículo 99.- Cuota de Elkarkidetzaren kuota**

Las cotizaciones a realizar a partir del 1 de enero de 2023 tanto por parte del personal municipal como por el Ayuntamiento, son las siguientes, en 14 mensualidades. Dichos importes irán actualizándose dentro de los márgenes legales.

De conformidad con lo estipulado anteriormente el Ayuntamiento destinará la cantidad establecida mediante el presente acuerdo, cuando la persona empleada pública efectivamente abone su parte correspondiente.

## **II. kapitulua. BESTE ASISTENTZIA HOBEKUNTZA BATZUK**

## **Capítulo II. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES**

#### **100. artikulua.- Adinagatiko borondatezko erretiroa**

#### **101. artikulua.- Erretiro aurreratuentzako primak**

Bi artikulu hauei dagokienez akordio arautzaile honen lehenengo xedapen gehigarria igorpena egiten da.

#### **102. artikulua.- Nahitaezko erretiroa**

1. Udaleko langileen nahitaezko erretiroa ofizios deklaratu da 65 urte betetzean edo legez ezartzen den adina betetzean.

#### **Artículo 100.- Jubilación voluntaria por edad**

#### **Artículo 101.- Primas para la jubilación anticipada**

En relación a estos dos artículos se efectúa una remisión a la disposición adicional primera del presente acuerdo regulador.

#### **Artículo 102.- Jubilación forzosa**

1. La jubilación forzosa del personal municipal se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad o la edad que legalmente se establezca



2. Aurreko paragrafoan esandakoa hala bada ere, deklarazio hori ez da egingo udal langileak zerbitzu aktiboa utzi arte, baldin eta langileak, bere borondatez, jarraitzea erabakitzen badu. Gehienez ere 70 urtera arte jarraitu ahal izango du zerbitzu aktiboan, eta, betiere, haren kidego eta eskalari buruzko erretiro arau espezifikorik ez badago.

3. 1. paragrafoan jasotzen denak ez du alde batera uzten udal langile guztiek osatu ahal izatea Gizarte Segurantzako Sistema Publikoaren kotizaziopeko erretiro-pentsioa eskuratzeko behar diren gutxieneko kotizazio-aldiak; kasu horietan, udal langile gutxieneko kopuru horretara heltzean jarriko da indarrean nahitaezko erretiroa, baina, betiere, 70 urte gainditzen ez baditu.

4. 2. eta 3. paragrafoetan jasotako eskubideak bete ahal izateko, beharrezkoak diren prozedura-arauak ezarriko ditu Udalak.

#### **103. artikulua.- Ezintasun egoeran plaza gordetzea**

Udal langileak ezintasun iraunkor osoa edo absolutua badu, eta gaixotasunean izandako hobekuntzaren ondorioz egoera berrikusi eta lanerako ezintasun egoera kentzen bazaio, eskubidea izango du antzeko mailako lanpostu batean birkokatzeke.

#### **104. artikulua.- Bigarren jarduerarako baimena gaixotasunagatik**

Udal langileak gaixotasunagatik bigarren jarduerara pasatzeko baimena aplikatuko du Udalak, eta horretarako prozedura izango da 2013ko maiatzaren 29an Alkatetza Ebazpenaren bidez onartutakoa udal langileek bigarren jarduera egoera izatea aitortzeko, edo hura ordeztuko duen araudia.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que el personal municipal 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 toda persona empleada municipal 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 103.- Reserva de plaza en supuesto de incapacidad**

En caso de incapacidad permanente total o absoluta se mantendrá el derecho del personal municipal a su recolocación en un puesto de trabajo de similar categoría en el supuesto de que por mejoría sobrevinida en su enfermedad su situación sea revisada y se le retire la condición de persona incapacitada para el trabajo.

#### **Artículo 104.- Segunda actividad por enfermedad**

El Ayuntamiento aplicará el pase a segunda actividad por enfermedad del personal municipal de conformidad con el procedimiento aprobado por resolución de Alcaldía de fecha 29 de mayo de 2013 para la declaración de empleados y empleadas municipales en situación de segunda actividad o



normativa que venga a sustituirlo.

**105. artikulua.- Bizi- eta ezintasun-asegurua**

Udalak 48.400 euroko gutxieneko estaldura izango duen bizi- eta ezintasun iraunkor osoko edo absolutuko asegurua izango du, bere kargura, udal langile guztientzat. Udaleko gobernu-organo eskumendunak espresuki eta formalki onartu eta hurrengo hilabeteko lehen egunetik aurrera izango ditu estaldura horrek ondorioak.

Ezintasun osoaren estaldura udal langileak Udala uzten duenean gauzatuko da.

**106. artikulua.- Erantzukizun zibileko asegurua**

Udalak, bere kargura, erantzukizun zibileko aseguru bat izango du, Udalarentzat egiten dituzten eginkizunengatik, eta horien garrantziagatik, kontratatutako baldintzen arabera erantzukizun mota hori izan dezaketen udal langileen alde.

2. Dena dela, erantzukizun zibilaren kontzeptuan bermatutako arrisku-kapitala gutxienez 33.000 eurokoa izango da. Udaleko gobernu-organo eskumendunak espresuki eta formalki onartu eta hurrengo hilabeteko lehen egunetik aurrera izango ditu estaldura horrek ondorioak.

3. Nolanahi ere, pertsona edo kolektibo jakin batzuentzat aurreko paragrafoan zehaztutakoa baino estaldura handiagoak kontratatuta baldin badaude Udalean, horiek mantendu egingo dira; horrek ez du kentzen estaldura handiago horien kostua izozgarria, xurgagarria eta banagarria izatea.

4. Errenteriako Udalak udal langileei aholkularitza juridikoa eta abokatu-laguntza emango dizkie, baldin

**Artículo 105.- Seguro de vida e incapacidad**

El Ayuntamiento mantendrá, a su cargo, para todo el personal municipal, un seguro de vida e incapacidad permanente, total o absoluta, que tendrá una cobertura mínima de 48.400 euros. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente del Ayuntamiento.

La cobertura por la incapacidad total, se hará efectiva siempre y cuando la empleada o empleado municipal cause baja en el Ayuntamiento

**Artículo 106.- Seguro de responsabilidad civil**

1. El Ayuntamiento mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal municipal que por el desempeño de sus funciones para la institución y en relación con la importancia de las mismas pueda incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.

2. En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil, tendrá una cobertura mínima garantizada de 33.000 euros Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente del Ayuntamiento.

3. En cualquier caso, se mantendrán, en el caso de existir en este Ayuntamiento para colectivos concretos o para personas determinadas, coberturas mayores ya existentes que la establecida en el párrafo anterior, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuible del costo de las citadas mayores coberturas.

4. El Ayuntamiento de Errenteria facilitará asesoramiento jurídico y asistencia letrada al



eta beren funtzioak normaltasunez betetzearen ondoriozko jarduketetan sartuta badaude. Legelari-laguntza hori Udalak izendatutako abokatuen bidez bideratuko da, eta jarduketa judizialaren izaeraren arabera laguntza hori espezializatua izango da.

Langileak aholkularitza juridikoa eta abokatu-laguntza ordaindu baditu, eta ondoren epai irmo bidez errugabetzat jotzen badute, gastu horien dirua itzul diezaioten eskubidea izango du. Itzuliko zaion diru-kopurua izango da Legelarien Euskal Kontseiluak onartutako ordainsari profesionalak kalkulatzeko ezarritako arau orientatzaileak aplikatzearen arabera, eta halako kasuetan derrigorrez beteko da.

Udal langileak aholkularitza juridikoa eta legelari-laguntza jaso badu, eta ondoren epai irmo bidez deklaratu bada bere jokabidean erruduntasuna, dola edo zabarkeria larria izan direla, gastu horiek Udalarik ordaindu beharko dizkio. Itzuli beharko duen diru-kopurua izango da Legelarien Euskal Kontseiluak onartutako ordainsari profesionalak kalkulatzeko ezarritako arau orientatzaileak aplikatzearen arabera.

### **107. artikulua.- Kontsumorako maileguak**

1.- Gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten udal langileek 2.000 eta 6.000 euro arteko kontsumorako mailegua jaso ahal izango dute. Mailegu horiek gehienez ere 24 hilabeteko epean itzuli beharko dituzte, eta Udalaren irizpidearen arabera emango dira, betiere justifikatutako arrazoia eta premia larria badago.

2. Premia larritzat hartuko dira honako hauekin zerikusia dutenak:

a) Eskatzailea ezkontzea edo izatezko bikoteen erregistroan izena ematea.

b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontza

personal municipal en el supuesto de que se vean inmersos en actuaciones derivadas del normal desempeño de sus funciones. Esta asistencia letrada se llevará a cabo con los o las letradas que designe el Ayuntamiento, siendo la asistencia especializada en función de la naturaleza de la actuación judicial.

En caso de que la persona empleada haya tenido que hacer frente a los gastos de asesoramiento jurídico y asistencia letrada, y con posterioridad sea declarada inocente mediante sentencia firme, tendrá derecho al reembolso de dichos gastos, hasta la cantidad resultante de aplicar las normas orientadoras para el cálculo de honorarios profesionales aprobadas por el Consejo Vasco de Abogacía, de obligado cumplimiento en tales casos.

El personal municipal que se hubiera beneficiado de asesoramiento jurídico y asistencia letrada y con posterioridad se declarara mediante sentencia firme que en su conducta ha incurrido culpabilidad, dolo o negligencia grave, tendrá obligación de abonar dichos gastos al Ayuntamiento de conformidad con las normas orientadoras para el cálculo de honorarios profesionales aprobadas por el consejo Vasco de Abogacía.

### **Artículo 107.- Préstamos de consumo**

1.- El personal municipal con antigüedad mínima de un año podrá percibir un préstamo de consumo por importe de entre 2.000 y 6.000 euros, debiendo reintegrar dicho adelanto en un plazo máximo de 24 meses. Los préstamos de consumo se concederán a criterio del Ayuntamiento, y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

2. Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:

a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho de la persona solicitante.

b) Divorcio, separación o nulidad de matrimonio de



- |  |  |
|--|--|
| deuseztatzea.  | la persona solicitante.  |
| c) Ezkontidearen edo seme-alabaren baten heriotza.                                 | c) Fallecimiento del cónyuge o hijos o hijas.  |
| d) Seme-alaben jaiotza, adopzioa eta harreran hartzea.                             | d) Nacimiento de hijos o hijas, adopción y acogimiento.  |
| e) Eskatzaileak gaixotasun larria izatea edo ebakuntza egitea.                     | e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona solicitante.                               |
| f) Ohiko etxebizitza erostea.  | f) Adquisición de vivienda habitual.   |
| g) Ohiko etxebizitza erosteagatik banku-kredituen amortizazioa.                    | g) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.                 |
| h) Etxebizitza mantentzeko beharrezkoak edo ezinbestekoak diren lanak egitea.      | h) Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda.              |
| i) Lanlekua kokatuta dagoen herrira bizitzera joatea.                              | i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.               |
| j) Sukaldeko eta komuneko altzariak erostea  | j) Adquisición de mobiliario de cocina y baño.   |
| k) Eskatzaileak zentro ofizialetan ikasketak egiteko matrikula gastuak ordaintzea. | k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte de la persona solicitante. |
| l) Halakotzat jotzea merezi duten antzeko beste egoera batzuk.                     | l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.                         |

3. Gauzazko gainerako ordainsariekin egiten den bezala, Udalak maileguak emateko indarrean dagoen araudiak zehaztutako zerga-xedapenak bete beharko dira.	3. Al igual que el resto de retribuciones en especie, la concesión de los préstamos por parte del Ayuntamiento se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.
---	---

**108. artikulua.- Udal kontserbatorioetako eta musika eskoletako irakasleen musika-tresnak aseguratzeke araubidea**

**Artículo 108.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de conservatorios y escuelas de música municipales**

Irakasleen musika-tresnek kalteren bat izanez gero ikastetxeko irakaskuntza jardunean erabiltzeagatik, edo batetik bestera eramateagatik, bermatuko da konpondu egingo dela, edo, bestela, tresna berria	Se garantizará la reparación o en su caso la reposición de los instrumentos de música propiedad del personal docente, por los daños que hubieran sufrido como consecuencia de su traslado o
--	---



eman.

utilización en las actividades docentes del centro.

**LAUGARREN TITULUA.  
LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK  
HORNITZEA ETA BARNE SUSTAPENA  
BULTZATZEA**

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

### **I. kapitulua. LANGILEAK HAUTATZEA**

### **Capítulo I. SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **109. artikulua.- Hautaketa-sistemak**

Administrazioan sartzeko, deialdi publikoa egingo da, oposizio-lehiaketako edo oposizio askeko sistemak erabiliz. Horietan, printzipio hauek bermatuko dira: berdintasuna, merezimendua, gaitasuna eta publikotasuna.

Ezingo da hautaprobeen deialdirik egin, ez bada alde zuzenetik Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu.

Lan Eskaintza Publikoetarako planen prestaketa eta diseinua langileen ordezkariarekin negoziatuko da.

Hautaketa organoak kide anitzekoak izango dira eta indarreko legeriaren arabera osatuko dira.

#### **110. artikulua.- Desgaitasunen bat duten pertsonen sarbidea**

1. Udalak beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu desgaitasunen bat edo aniztasun funtzionala duten pertsonak gainontzeko hautagaien baldintza beretan sartu ahal izateko funtzio publikoan.

2. Lan Eskaintza Publikoan jasotzen diren

#### **Artículo 109.- Sistemas de selección**

El ingreso en la Administración se realizará mediante convocatoria pública, a través de los sistemas de concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

No se podrá efectuar ninguna convocatoria de pruebas selectivas de acceso sin la aprobación y publicación previas de la Oferta de Empleo Público.

La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público se negociará con la representación del personal.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición se realizará de conformidad con la legalidad vigente.

#### **Artículo 110.- 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 o diversidad funcional en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes.

2. Se realizará una reserva no inferior a un 7% de





lanpostuen % 7 gordeko du, gutxienez, desgaitasunen bat duten eta hori legez aitortua duten pertsonentzat.

3. Horretarako, eta desgaitasunen bat zein aniztasun funtzionala duten pertsonen hautaprobak egin ahal izateko, beharrezkoak diren egokitzapenak egingo dira azterketak egiteko bitartekoetan.

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 o diversidad funcional se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios que sean necesarias.

## **II. kapitulua. PRESTAKUNTZA ETA BARNE SUSTAPENA ETA KARRERA PROFESIONALA SUSTATZEA**

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

### **111. artikulua. Prestakuntza**

1. Udalak bere enplegatuen prestakuntza beharrak ebaluatuko ditu eta, behar horien eta ondorengo atalean adierazten diren helburuen arabera, urtero prestakuntza planak onartuko ditu, langileen ordezkariekin negoziatuta, horien ekarpen eta iradokizunekin prestakuntza eskaintza aberasteko asmoz. Horretarako, Prestakuntza Mahaia eratuko da

2. Aurrekoa alde batera utzi gabe, EUDELe Prestakuntzari buruzko Batzorde Teknikoa sortuko du, enplegatu publikoen eta, oro har, erakundearen modernizazioa, eraginkortasuna eta produktibitatea hobetzeko helburuz, baita norberaren garapena eta karrera profesionala ahalbidetzeko ere. Akordio hau sinatzen duten sindikatuek ekarpenak egin ahal izango dituzte batzorde horretan, prestakuntzari lotutako gabeziak betetzeko. Halaber, batzorde horren baitan, EUDELe aurreikusitako prestakuntza-ekintzen berri emango die sindikatuei urtero, horiek euren ekarpen eta iradokizunen bidez prestakuntza-eskaintza aberastu dezaten.

### **Artículo 111.- Formación**

1. El Ayuntamiento realizará una evaluación de las necesidades formativas de su personal y de acuerdo con estas necesidades, así como con los objetivos señalados en el siguiente apartado, aprobará anualmente planes de formación de forma negociada con la representación del personal a fin de que contribuyan con sus aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa. Con dicho fin se creará una Mesa de Formación.

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



Udalak konpromisoa hartzen du sindikatuekin negoziatzeko prestakuntza planak prestatzearen inguruko alderdiak arautzeko araudia.

Por parte del Ayuntamiento se adopta el compromiso de negociar con la parte sindical la normativa que regule los aspectos relativos a la elaboración de los planes de formación.

**112. artikulua.- Barne sustapena eta horretara sartzea****Artículo 112. - La promoción interna y su acceso**

1. Dauden taldearen goragoko hurrengo taldeko eskaletan sartzeko aukera izango dute udal langileek barne sustapenen bidez; edo talde bereko eskaletan, izan dauden eskala berean, zein beste batean.

1. El personal municipal podrá acceder, mediante promoción interna a escalas del grupo inmediatamente superior al que se pertenezca; o del mismo grupo, tanto en la misma como en diferente escala.

2. Udalak langileen promozioa erraztuko du; horretarako, lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera, deialdi bakoitzean barne sustapenerako zenbat lanpostu gordeko diren zehaztuko du: ahal dela % 33, gutxienez.

2. El Ayuntamiento facilitará la promoción de personal, de acuerdo con las características de cada plaza, el número de ellas reservadas para la promoción interna en cada convocatoria, que será de un mínimo de un 33% siempre que sea posible.

3. Barne sustapeneko probetan parte hartzeko, udal langilea zerbitzu aktiboan edo zerbitzu berezietan egon beharko da jatorrizko eskalan. Halaber, zerbitzu aktiboan bi urte beteta izan beharko ditu, eta, orobat, sartu nahi duen eskalara igarotzeko ezarritako titulazioa eta gainerako betekizunak ere eduki beharko ditu, legeak ezarritako salbuespenekin.

3. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal municipal deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la escala de procedencia, haber completado dos años de servicio activo, así como poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso a la escala a la que aspire a ingresar, con las salvedades que la ley establece.

4. Barne sustapenaren bitartez sartzeko, eskala jakin batera oro har sartzeko deialdian ezarritako proba berberak gainditu beharko dira.

4. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la escala de que se trate.

5. Hala ere, barne sustapenean parte hartzen ari diren izangaiak salbuetsi ahal izango dira ezagutzak egiaztatzeko probak egitetik, beren jatorrizko eskalan sartzeko eskatu zitzaizkien ezagutzak badira.

5. No obstante, las personas aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidas de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la escala de procedencia.

6. Barne sustapenerako gordetakoetatik bete gabe geratzen diren lanpostuak txanda librekoiei gehituko zaizkie.

6. Las vacantes reservadas a promoción interna que resultaran desiertas se sumarán a las ofertadas en turno libre.



7. Barne sustapenaren bidez beste eskala batera sartzen diren udal langileak hutsik dauden lanpostuetara atxikitzeko, haiek adierazitako lehentasunen arabera egingo da, hautaketa-prozesuan behin betiko sailkapenean agertzen diren hurrenkeraren arabera, eta, betiere, lanpostuen zerrendetan lanpostu horiek betetzeko ezarritako baldintzak betetzen badituzte. Nolanahi ere, lanpostuak hautatzeko orduan lehentasuna izango dute deialdi horretako txanda libretik datozenen aurrean.

7. La adscripción a las vacantes existentes del personal municipal 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.

**113 artikulua.- Promozio profesionalari bultzada**

1. Udalak udal langileen promozio profesionala erraztuko du, lanpostuak hornitzeko dauden sistemen eta Lanpostuen Zerrendaren arabera.

2. Promozio profesionalaren bultzada aldizka negoziatuko da langileen ordezkariekin.

**Artículo 113.- Impulso a la promoción profesional**

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción profesional del personal municipal 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 del personal.

**III. kapitulua. LANPOSTUAK HORNITZEA****Capítulo III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO****114. artikulua.- Lanpostuak hornitzeko sistemak**

Udal langileei gordetako lanpostuak hornitzeko sistemak hauek dira:

- a) Lehiaketa.
- b) Izendapen askea.
- c) Zerbitzu-eginkizunak

**Artículo 114.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo**

Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados al personal municipal serán los siguientes:

- a) El concurso.
- b) La libre designación.
- c) La comisión de servicios.



d) Langileak berresleitzea.

d) La reasignación de efectivos.

e) Langileak birbanatzea.

e) La redistribución de efectivos.

f) Lanpostuen atxikipena aldatzearen ondoriozko mugikortasuna

f) La movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.

g) Aldi baterako atxikipena.

g) La adscripción provisional.

Lanpostuak hornitzeko sistema horiek indarrean dagoen legediaren arabera gauzatuko dira.

Dichos sistema de provisión de puestos de trabajo se llevarán a cabo de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

**115. artikulua.- Lanpostuak lehiaketa edo izendapen aske bidez hornitzeko deialdien gutxieneko edukiak**

**Artículo 115.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

1. Deialdietan nahitaez jaso behar dira:

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

a) Lanpostuaren izena, kokapena, lanpostu-mailako osagarria eta berariazko osagarria.

a) Denominación, localización, complemento de destino y complemento específico del puesto.

b) Lanpostua betetzeko eskatzen diren baldintzak; lanpostuen zerrendetan agertzen direnak bakarrik jaso ahal izango dira.

b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo.

c) Eskabideak aurkezteko epea. Gutxienez 15 egun balioduneko epea izan beharko du, dagokion aldizkari ofizialean argitaratzen denetik, eta, hala badagokio, azkenekotik kontaktzen hasita.

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. Lehiaketa bidezko deialdietan merezimenduen baremoa jaso beharko da, eta bertan adieraziko dira sartzen diren proba espezifikoak, lanpostua lortu ahal izateko eskatzen den gutxieneko puntuazioa, eta hautaketa batzordea nortzuk osatzen duten.

2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección,

3. Deialdien ebazpenak dagokion lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratuko dira.

3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el boletín oficial del territorio histórico correspondiente.

**116. artikulua.- Lanpostuak lehiaketa edo izendapen aske bidez hornitzeko deialdiak argitaratzea**

Lanpostuak hornitzeko lehiaketa publikoak, lehiaketa zein izendapen bidez izan, dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko dira.

**117. artikulua.- Lehiaketa edo izendapen aske bidez hornitutako lanpostuetara sartu ahal izateko denbora-mugak**

1. Lehiaketa bidez lanpostua lortzen duten udal langileek ezin izango dute parte hartu hurrengo bi urteetan egiten diren beste lehiaketetan.

2. Udal langileak lortutako lanpostua galdu badu, denbora-muga horrek ez du eraginik izango, funtzio publikoko legediak xedatutakoaren baitan.

**Artículo 116.- 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 117.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación**

1. El personal municipal que obtenga un puesto mediante concurso, no podrá 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, la o el empleado municipal hubiera perdido la adscripción al puesto obtenido en virtud de lo dispuesto en la legislación de función pública.

**BOSGARREN TITULUA.**

**UDAL LANGILEEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK, PREBENTZIO ORDEZKARIAK, ETA LANEKO JAZARPENAREN, JAZARPEN SEXUALAREN, EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN, ETA SEXUAN EDO IDENTITATE SEXUALEAN OINARRITUTAKO EDOZEIN MOTAKO INDARKERIAREN KONTRAKO BABES NEURRIAK**

**TÍTULO QUINTO.**

**LA SALUD DEL PERSONAL MUNICIPAL, LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, LAS Y LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES, Y CUALQUIER OTRO TIPO DE VIOLENCIA MOTIVADA EN RAZONES DE SEXO O IDENTIDAD SEXUAL**

**I. kapitulua. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA****Capítulo I. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****118. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna**

Laneko arriskuen prebentziorako indarrean dagoen

**Artículo 118.- Seguridad y salud laboral**

En aplicación del marco normativo en materia de



araudia ezartze aldera, Udalak lan-arriskuen prebentzioa egingo du, prebentzio jarduera erakundearen egunerokoan sartuta; era berean, udal langileen segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurri guztiak ezarriko ditu.

### **119. artikulua.- Laneko Arriskuen Prebentziorako Plana**

Laneko arriskuen prebentzioa Udalaren kudeaketa-sistema orokorrean xertatu beharko da, hala jarduera orotan nola hierarkia-maila guztietan. Horretarako, Laneko Arriskuen Prebentziorako Plana ezarri beharko du eta indarrean jarri.

2. Laneko Arriskuen Prebentziorako Planak barnean hartu beharko ditu Udalak prebentzio jarduera egin ahal izateko beharrezkoak diren antolaketa egitura, erantzukizunak, funtzioak, jardunbideak, prozedurak, prozesuak eta baliabideak.

3. Prebentzio Plana kudeatu eta aplikatzeko funtsezko tresnak izango dira laneko arriskuen ebaluazioa eta prebentzio jardueraren plangintza:

a) Laneko arriskuen ebaluazioak aztertuko ditu, oro har, jardueraren zer-nolakoa, dauden lanpostuen ezaugarriak eta lanpostuotan jardun behar duten udal langileen ezaugarriak. Halaber, arrisku zehatzen eta arriskugarritasun handiko jardueren araudia aintzat hartuta egin behar den beste edozein jarduera ere aztertuko du.

b) Prebentzio jardueraren plangintzaren helburua izango da laneko arriskuen ebaluazioak agerian utzitako arriskuak ezabatzea, murriztea edo kontrolatzea. Prebentzio jarduerak zehaztu beharko dituzte jarduteko epea, arduradunen izendapena eta horiek gauzatzeko behar diren giza eta material

prevención de riesgos laborales, el Ayuntamiento realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer de la institución y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal municipal.

### **Artículo 119.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales**

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión del Ayuntamiento, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de éste, 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 las características de los puestos de trabajo existentes y de las empleadas y empleados municipales 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



baliabideak, eta Udalak prebentzio jarduera horien etengabeko jarraipena egingo du.

humanos y materiales necesarios para su ejecución, y el Ayuntamiento realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

**120. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea**

1. Segurtasun eta Osasun Batzordea parte-hartzerako kide anitzeko organo paritariora da; haren eginkizuna da erakundeek arriskuen prebentzioaren alorrean egiten dituzten jarduketak proposatzea, eta horiek aztertzea, aldizka eta era erregularrean.

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

3. Erakundeak 50 langile publiko baino gutxiago duenean, langileen ordezkaria izango da prebentzio ordezkaria.

4. Segurtasun eta Osasun Batzordea osatuko dute, alde batetik, Udaleko prebentzio ordezkari guztiek, eta, beste aldetik, Udaleko ordezkariak; bi alderdiek ordezkari kopuru bera izango dute.

5. Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe, ordezkari sindikalek eta aurreko paragrafoan zehaztutako osaeran sartuta ez dauden Udaleko prebentziorako arduradun teknikoek. Baldintza berberetan parte hartu ahal izango dute organoak eztabaidatu behar dituen gai zehatzen inguruko informazioa edo prestakuntza berezia duten langileek eta Udalekoak ez diren prebentzio teknikariek, Batzordeko ordezkariak hala eskatzen badute.

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

7. Kideek Segurtasun eta Osasun Batzordeko

**Artículo 120.- Comité de Seguridad y Salud**

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 las instituciones en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud cuando las instituciones cuenten con 50 o más personas empleadas públicas.

3. Cuando las instituciones cuenten con menos de 50 personas empleadas públicas el o la delegada de prevención será el o la delegada de personal.

4. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todas las personas delegadas de prevención del Ayuntamiento, de una parte, y por las personas representantes del Ayuntamiento en número igual al de las y los delegados de prevención, de la otra.

5. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, las y los delegados sindicales y las 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 el personal municipal que cuente con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o personal técnico de prevención ajeno al Ayuntamiento siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.

6. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

7. El tiempo empleado en el desempeño de su



zereginetan erabilitako denbora ohiko lanaldiaren barrukotzat hartuko da, eta batzordekideek arduradun hurrenari horren berri eman beharko diote.

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 a la persona responsable inmediata.

**121. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak**

**Artículo 121.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskumen hauek ditu:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Udalean laneko arriskuak prebenitzeko planak eta programak prestatzen, gauzatzen eta ebaluatzen parte hartzea. Horretarako, abian jarri aurretik, eta arriskuen prebentzioan izango duten eragina zein izango den jakiteko, Batzordean eztabaidatuko dira arlo hauei buruzko proiektuak: plangintza, lanaren antolaketa eta teknologia berriak ezartzea; indarrean dagoen legeriak arautzen dituen babeserako eta prebentziorako jardueren antolaketa eta garapena; eta prebentzioaren alorreko prestakuntzaren antolaketa.

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento. 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) Arriskuen prebentzioa benetan gauzatzeko, metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, Udalari baldintzak hobetzeko edo dauden gabeziak konpontzeko proposamenak eginez.

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.

Eskumen horiek baliatzearen ondorioz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak ahalmen hauek ditu:

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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) Bere funtzioak bete ahal izateko beharrezkoak diren lan baldintzei buruzko dokumentu eta txosten guztiak ezagutzea; hala badagokio, prebentzio zerbitzuaren jardueratik datozen dokumentuak eta txostenak ere ezagutu ahal izango ditu.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Udal langileen osasunean edo osotasun fisikoan

c) Conocer y analizar los daños producidos en la





eragindako kalteak ezagutzea eta aztertzea, kalte horien arrazoiak baloratzeko eta prebentzio neurri egokiak proposatzeko.

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

Langileen jarduna geldiarazteko ahalmena izango du, istripua izateko edo osasuna galtzeko berehalako arriskua badute; erabaki hori berehala jakinaraziko zaie Udalari eta lan agintaritzari, eta azken horrek, 24 orduko epean, lana geldiarazteko erabakita berretsiko edo bertan behera utziko du.

#### **122. artikulua.- Prebentzio ordezkariak**

Laneko arriskuen prebentzioaren alorrean eskumen eta ahalmen espezifikoak dituzten langileen ordezkariak dira prebentzio ordezkariak.

2. Udal langileen prebentzio ordezkariak haien ordezkari organoek izendatuko dituzte (Langileen Batzordeak edo langileen ordezkariak), eskala honen arabera:

#### **Langile kopurua /**

##### **Num. empleados/as**

1etik 30era: / De 1 a 30:

31tik 49ra: / De 31 a 49:

50etik 100era: / De 50 a 100:

101etik 500era: / De 101 a 500:

salud o en la integridad física del personal municipal, 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 del personal municipal afectado de riesgo inmediato de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato al Ayuntamiento y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

#### **Artículo 122.- Delegadas y delegados de prevención**

1. Las y los delegados de prevención son representantes del personal municipal con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Las y los delegados de prevención por parte del personal municipal serán designados por sus órganos de representación (Junta de Personal o Delegados/as de Personal), de acuerdo a la siguiente escala:

#### **Prebentzio ordezkari kopurua /**

##### **Número de Delegados/as de Prevención**

Prebentzio ordezkaria pertsonal ordezkaria izango da. / El delegado/a de prevención será el delegado/a de personal.

Prebentzio ordezkari 1 / 1 delegado/a de prevención

2 Prebentzio ordezkari / 2 delegados/as de prevención

3 Prebentzio ordezkari / 3 delegados/as de prevención



501etik 1.000ra: / De 501 a 1.000:	4 Prebentzio ordezkari / 4 delegados/as de prevención
1.001etik 2.000ra: / De 1.001 a 2.000:	5 Prebentzio ordezkari / 5 delegados/as de prevención
2.001etik 3.000ra: / De 2.001 a 3.000	6 Prebentzio ordezkari / 6 delegados/as de prevención
3.001etik 4.000ra: / De 3.001 a 4.000	7 Prebentzio ordezkari / 7 delegados/as de prevención
4.000tik gora: / De 4.000 en adelante	8 Prebentzio ordezkari / 8 delegados/as de prevención
3. Hauteskunde bidez hautatuak izan ez diren prebentzio ordezkariak hilean 20 orduko kreditua izango dute, lan-arriskuen arloan dituzten funtzioak egiteko.	3. Los y las delegadas de prevención no electas tendrán un crédito de 20 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.
4. Aurreko paragrafoan esandakoa gorabehera, benetako lan egindako denboratzat hartuko da –eta ez zaio ordu-kreditu horri egotziko– Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan Udalak deitutako beste edozein bileretan emandako denbora.	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. Beren funtzioak bete ahal izateko behar dituzten baliabideak eta prestakuntza eman beharko dizkie Udalak prebentzio ordezkariari. Prestakuntzan emandako denbora benetako lantzat hartuko da. Era berean, eta funtzio horiei dagokionez, lizentzia hartu ahal izango dute prestakuntza ikastaroetara, jardunaldietara edo bestelako ekitaldietara joateko, aldezturik Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartuta; izen-emate eta matrikula gastuak Udalaren kontura izango dira.	5. El Ayuntamiento deberá proporcionar a las y 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; asimismo, 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 del Ayuntamiento.



**123. artikulua.- Prebentzio ordezkarien eskumenak eta ahalmenak**

1. Prebentzio ordezkarien eskumenak dira:

a) Udalarekin lankidetzan aritzea, prebentzio jarduera hobetzeko.

b) Laneko arriskuen prebentziorako araudia gauzatzean, langileen lankidetzaz sortzea eta sustatzea.

c) Laneko arriskuen prebentzioaren alorrean edozein erabaki gauzatu aurretik, erabaki horren inguruan daukaten iritzia galdetzea Udalak.

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

2. Prebentzio ordezkarien ahalmenak dira:

Teknikariei eta ikuskatzaileei laguntzea Udalean bisitak eta egiaztapenak egiten dituztenean, laneko arriskuen prebentziorako araudia betetzen den egiaztatzeke. Aproposak iruditzen zaizkien ekarpenak egin ahal izango dizkiete teknikariei eta ikuskatzaileei.

Haien funtzioak betetzeko beharrezkoa duten lan-baldintzei buruzko informazioa eta dokumentazioa eskuratzea, datu horiek erabiltzeko mugekin; izan ere, datu horiek inoiz ezingo dituzte erabili helburu baztertzailerekin edo udal langileen kalterako, eta mediku-informazio pertsonala ere ezin izango dute eskuratu.

c) Udalak udal langileen osasunean gertatutako kalteren baten berri izandakoan, horren berri eman beharko die prebentzio ordezkariari. Gertaerak jazo diren lekuan agertzeko ahalmena izango dute, baita

**Artículo 123. - Competencias y facultades de las delegadas y los delegados de prevención**

1. Son competencias de las y los delegados de prevención:

a) Colaborar con el Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación del personal 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 las y los delegados de prevención:

a) Acompañar al personal técnico y a las y 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 personal municipal, y del acceso a la información médica de carácter personal.

Ser informadas por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud del personal municipal una vez que éste hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las



lanalditik kanpo ere, nola gertatu den ezagutzeko.

circunstancias de los mismos.

d) Udalean babes eta prebentzio jarduerak egiteaz arduratzen direnek prestatutako informazioak eskuratzea, Udaleko lan-arriskuen prebentziorako arduradunaren eskutik.

d) Recibir de la persona responsable de prevención de riesgos del Ayuntamiento informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la institución.

e) Lan baldintzak nolakoak diren lehen eskutik ezagutzeko, lanlekuetara bisitak egitea, han zaintze eta kontrol lana egin ahal izateko. Horretarako, lantokietako edozein eremutara sartu ahal izango dute, eta lanaldiaren edozein momentutan udal langileekin komunikatu, betiere zerbitzuari eragin gabe.

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 el personal municipal, de manera que no se altere el servicio.

f) Udalari eskatzea udal langileen segurtasunaren eta osasunaren babes-mailak hobetzeko prebentzio neurriak har ditzan. Horretarako, proposamenak egin ahal izango dizkio Udalari, eta baita Segurtasun eta Osasun Batzordeari ere, bertan eztabaida daitezten.

f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud del personal municipal, pudiendo a tal fin realizar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Gaiaren inguruko legedian jasotzen diren baldintzak gertatzen badira, lan-jarduera geldiarazteko erabakia har dezan proposatzea udal langileak ordezkatzan dituen organoari.

g) Proponer al órgano de representación del personal municipal la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

#### **124. artikulua.- Lan ekipamendua eta babeserako bitartekoak**

Udalak behar diren neurriak hartuko ditu lan ekipamenduak egin beharreko lanerako proposak izan daitezten, eta behar bezala egokituta egon daitezten, hartara, horiek erabiltzean, langileen segurtasuna eta osasuna bermatuta egon dadin.

#### **Artículo 124.- Equipos de trabajo y medios de protección**

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 del personal municipal al utilizarlos.

Udalak beren lana egin ahal izateko proposak diren norberaren babeserako ekipamenduak eman beharko dizkie udal langileei. Era berean, horiek erabiltzen direla zaindu beharko du, egingo diren lanen izaeragatik beharrezkoak direnean.

El Ayuntamiento deberá proporcionar al personal municipal equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.



3. Udalak emandako norberaren babeserako ekipamenduak erabiltzera behartuta daude langileak; hori betetzen ez bada, dagokion diziiplina-espedientea zabalduko zaie.

**125. artikulua.- Osasunaren zaintza**

Prebentziorako eraginkorra izango den laneko osasunaren zaintza eredu bat ezartzeko, honako hauek hartu beharko ditu kontuan:

a) Arriskuen ebaluazioan identifikatutako lan baldintzak eta udal langileen osasun-egoera aztertzea, lanarekin zerikusia duten osasun-arazoak antzemateko.

b) Lanpostuko funtzioak betetzeak dakartzan arriskuak kontrolatzea, baldin eta horretan ari diren udal langileen osasunari kalte egin badiezaioke.

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

2. Aurreko atalean xedatutakoaren harira, honako mediku-azterketa hauek egingo dira:

a) Aldez aurreko edo sarrerako mediku-azterketa: derrigor egin beharko da, eta langilea Udalaren zerbitzura onartu aurretik egingo da, edo lanean hasi eta gehienez ere 30 eguneko epean, udalak onartutako udal langileen osasunaren zaintzarako protokoloaren arabera.

b) Aldizkako mediku-azterketa: lanpostuari lotutako arriskuen arabera egingo da, berariazko protokoloek agintzen dutenaren arabera. Horretarako, udal langileak oniritzia eman beharko du, hargatik eragotzi gabe araudi orokorra aplikatzea, eta, kasu horretan, aldez aurretik Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman beharko zaio horren berri. Udal langile

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 125.- 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 del personal municipal 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 las y los empleados municipales 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 o empleada municipal al servicio de del Ayuntamiento o hasta 30 días desde su inicio, según el protocolo de vigilancia en la salud del personal municipal aprobado al efecto.

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 municipal preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con



bakoitzak, gutxienez, mediku-azterketa bat egiteko eskubidea izango du lanposturako zehaztutako aldizkakotasunaren eta enpleguaren inguruabarren arabera.

Lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko arriskuak daudela azaleratzen badu mediku-azterketak, lanpostua pertsonari egokitu zaio. Hori ezinezkoa bada, neurriak hartuko dira lanpostuaren berezko eginkizunei lotutako osasun-arriskuak murrizteko edo ezabatzeke.

Osasunaren zaintzak udal langileen intimitatea eta duintasuna errespetatu beharko ditu; era berean, haien osasun-egoerarekin lotutako informazioaren konfidentzialtasuna gorde beharko da.

#### **126. artikulua.- Jarduera toxikoen, nekagarrien eta arriskutsuen kontzeptualizazioa**

Udal langileek beren funtzioak betetzean egiten dituzten jarduerak toxiko, nekagarri eta arriskutsuak joko dira, baldintza toxikoetan edo baldintza bereziki nekagarrietan eta arriskutsuetan egiten badira, nahiz eta jarduera horiek egitea batera joan ezinbestean langile horien betebeharrak zorrotz betetzearekin.

#### **127. artikulua.- Jarduera nekagarriak**

Jarduerak nekagarritzat joko dira, jarduera egiteak eragozpenak badakartza harekin batera doazen zarategatik, bibrazioengatik, keagatik, gasengatik, usainengatik, lainoengatik, airean esekita dauden hautsengatik edo beste edozein substantziengatik. Era berean, denboran zehar jarduera horiek egiteagatik gainkarga eragin eta langilearen osotasun psikikoa eta fisikoa arriskuan jar dezaketen jarduerak ere jarduera nekagarritzat joko dira, hala nola jarrera deserosoetan etengabe aritzea, pisuak sarritan altxatzea,

carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; como mínimo cada empleado/a municipal tendrá derecho a un reconocimiento médico según la periodicidad determinada para su puesto de trabajo y circunstancias de la persona empleada.

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.

La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad del personal municipal y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

#### **Artículo 126.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas**

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal municipal 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 dichas personas empleadas.

#### **Artículo 127.- 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.



behartutako mugimenduak.

**128. artikulua.- Jarduera toxikoak**

Toxikotzat joko dira giza osasunarentzat kaltegarriak diren produktuak askatzea edo ateratzea eragiten duten jarduerak.

**129. artikulua.- Jarduera arriskutsuak**

Arriskutsutzat hartuko diren jarduerak honako hauek izango dira: leherketak, erregaiak, erradiazioak edo halakoak direla-eta pertsonentzat edo ondasunentzat arrisku larriak eragin ditzaketen produktuak fabrikatzea, erabiltzea, saltzea edo biltegitratzea helburu duten jarduerak. Berehalako lesio fisikoa eragin dezaketen jarduerak ere multzo horretan sartuko dira.

**130. artikulua.- Segurtasun neurriak ezartzea**

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

**131. artikulua.- Ezadostasunak ebaztea**

Jarduera jakin batzuk nekagarri, toxiko edo arriskutsu gisa katalogatzeko adostasunik ez badago Udalaren eta langileen ordezkarien artean, bi alderdiek gaiaren inguruko txostena egingo dute, eta Jarraipeneko Batzorde Paritarioari igorriko diote. Batzorde horrek auzia konpontzeko eta ebazteko ahalmena izango du, eta behar izanez gero, Segurtasun eta Osasun Batzordeari txosten osagarria eskatu ahal izango dio.

**132. artikulua.- Katalogazioak berrikustea**

Hasiera batean toxiko edo bereziki nekagarri edo arriskutsu gisa katalogatutako jarduerak egitean segurtasun eta osasun baldintzak aldatuz gero,

**Artículo 128.- 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 129.- 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 130.- 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 131.- Resolución de desacuerdos**

Si no existiera acuerdo entre el Ayuntamiento y la representación del personal municipal 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 132.- 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



kontzeptualizazio horiek berrikusi beharko dira; katalogazio hori kendu ahal izango da, ezarritako neurriak egokiak badira.

o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

**133. artikulua.- Amatasuna babestea**

1. Arriskuen ebaluazioak honako hau zehaztu beharko du: haurdun dauden edo erditu berri diren udal langile emakumezkoek zein transek zer-nolako esposizioa – izaera, maila eta iraupena– duten langilearen edo umekiaren osasunari kalte egin diezaioketen agente, prozedura edo lan baldintzekiko, arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jarduera tartean dagoenean.

2. Arriskuen ebaluazioak agerian uzten badu langile horien segurtasuna eta osasuna arriskuan daudela, edo ondorioak egon daitezkeela haurdunaldian edo edoskitzean, Udalak beharrezko neurriak hartuko ditu, langilea arrisku horren eraginpean ez jartzeko; horretarako, langilearen lan baldintzak edo lanorduak moldatuko ditu.

3. Lan baldintzak edo lanorduak egokitzea ezinezkoa denean, edo egokitu arren, lanpostuaren baldintzek haurdun dagoen langilearen edo umekiaren osasunean eragin kaltegarria izan badezakete, eta medikuak hala ziurtatzen badu, langileak bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo funtzio bat bete beharko du.

4. Lanpostu edo funtzio aldaketa egingo da mugigarritasun funtzionaleko kasuetarako aplikatzen diren irizpideen eta arauen arabera, eta langilea aurreko lanpostura itzultzeko moduan izan arte iraungo du lanpostu edo funtzio aldaketak.

5. Aurreko ataletan xedatutakoa edoskitzaroan ere aplikatuko da, baldin eta lan baldintzek eragin kaltegarria izan badezakete langilearen edo seme-

**Artículo 133.- Protección a la maternidad**

La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición del personal municipal –mujeres o personas trans– en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas empleadas o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

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 personas 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 persona 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 persona empleada 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 persona empleada 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





alabaren osasunean, eta hala egiaztatu badu aplikatzekoa den Gizarte Segurantzaren araubidean langilea artatu duen medikuak.

6. Nolanahi ere, eta interesdunak hala eskatuz gero, haurdun eta/edo edoskitzaroan dauden udal langileek ez dute gaueko txandetan ez lanaldi zatituan lanik egingo.

influir negativamente en la salud de la persona empleada o de la hija o hijo, y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la persona empleada.

6. En todo caso, a solicitud de la persona interesada, las personas empleadas municipales en estado de gestación y/o lactancia no realizarán el turno de noche ni trabajarán en jornada partida.

**II. kapitulua. AUKERA BERDINTASUNA. LANEKO JAZARPENAREN, SEXU-JAZARPENAREN, EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN, ETA SEXU-ORIENTAZIOAN EDO SEXU-IDENTITATEAN ZEIN HORIEN ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO INDARKERIAREN AURKAKO BABES NEURRIAK**

*1. atala: Aukera berdintasuna*

**134. artikulua.- Berdintasun-planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.**

Toki-erakundeek berdintasun-eskubidea txertatuko dute beren eskumenak gauzatzerakoan, eta, horren alde egiteko, lankidetzan jardungo dute gainerako Administrazio Publikoekin.

Erakundeak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, horretarako, neurriak hartu beharko dituzte edozein motatako lan-diskriminazioa eragozteko bai emakumeen eta gizonen artean, bai eta sexu-orientazioagatik, sexu-identitateagatik, genero-adierazpenagatik eta sexu-ezaugarriengatik ere. Neurri horiek langileen ordezkariekin negoziatu eta, hala badagokio, hitzartu beharko dituzte.

**Capítulo II. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES Y LA VIOLENCIA POR MOTIVO DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD SEXUAL Y SU EXPRESIÓN**

*Sección 1ª: Igualdad de oportunidades*

**Artículo 134.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.**

1. Las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.

2. Las instituciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como por motivo de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.



Aurreko atalak aipatzen dituen berdintasun-neurrien helburua berdintasun-plan bat egin eta aplikatzea izango da. Erakunde txikietan berdintasun-planak borondatez ezartzearen alde egiteko, sustapen-neurriak eta beharrezko laguntza teknikoa ezarriko dira.

Beharrezko laguntza teknikoaren eta BERDINSAREA edo antzeko sareen bitartez, duten tamainagatik horretarako baliabiderik ez duten erakunde guztietan berdintasun-planak onartu eta aplikatzearen alde egingo da.

Erakundeek, dagozkien eskumenen esparruan eta emakumeen eta gizonen arteko eta LGTBI pertsonen berdintasun-printzipioa aplikatuz, honakoak egin beharko dituzte:

a) Edozein motatako diskriminazioari bide ematen dioten oztopoak kendu, emakumeek eta gizonen eta LGTBI pertsonen berdintasun eraginkorreko baldintzak izan ditzaten enplegu publikoa eskuratzeko eta beren ibilbide profesionala garatzerakoan.

b) Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egitea erraztu, lanbide-sustapenaren kaltetan izan gabe.

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

d) Hautaketa- eta balorazio-organismoetan emakume eta gizonen presentzia orekatuaren alde egin.

e) Babes neurri eraginkorrak ezarri hauen aurrean: sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, emakumeen aurkako indarkeria matxista, eta sexu-orientazioan, sexu-identitatean, genero-adierazpenean eta sexu-ezaugarrietan oinarritutako edozein indarkeria mota.

f) Neurri eraginkorrak ezarri, sexua dela-eta,

3. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en pequeñas instituciones se establecerán medidas de fomento y el apoyo técnico necesario.

4. Mediante el apoyo técnico necesario y a través de la red BERDINSAREA o similares, se impulsará la aprobación y aplicación de planes de igualdad en todas aquellas instituciones que por su dimensión no cuenten con recursos para ello.

Las instituciones en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y personas LGTBI deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y personas LGTBI en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, violencia machista contra las mujeres y a cualquier tipo de violencia por motivo de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar



ordainsarian inolako diskriminaziorik egon ez dadin, zuzeneko nahiz zeharkakoa.

cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Aldizka ebaluatu berdintasun-printzipioaren eraginkortasuna, nork bere jardun-eremuan .

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

*2. atala.- Jazarpenaren aurkako babes neurriak: laneko jazarpena, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutakoa, eta sexu-orientazioan zein sexu-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpena*

*Sección 2ª.- Medidas de protección contra el acoso: acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales*

**135. artikulua.- Laneko jazarpenaren aurkako babes neurriak**

**Artículo 135.- Medidas de protección contra el acoso laboral**

1. Pertsona orok du errespeturako eta bere duintasuna behar bezala aintzat hartzeko eskubidea, eta irizpide nagusi horretatik abiatuta, udal honek bere ardura eta konpromisoa adierazten ditu, prebentzioaren bitartez udal langileen kontra laneko sexu-jazarpen edo jazarpen moral egoerak gertatzea saihesteko, oro har laneko jazarpen egoerak.

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 del personal municipal, en general acoso laboral.

2. Ildo horretan, jarraitu beharreko jarduketa-protokoloak sortzeko konpromisoa hartzen du. Jarduketa-protokolo horien bitartez, gerta litezkeen egoerak detektatu daitezke eta lagungarri dira jazarpen-jokabideak saihesteko, edozein modalitatetan: sexu-jazarpena eta jazarpen moralak, edo sexu-orientazioaren zein -identitatearen edo horiek adieraztearen ondoriozko bestelako indarkeria.

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 u otro tipo de violencia por motivo de la orientación o identidad sexual y su expresión.

Europako Parlamentuko 2002/73/EB Zuzentarauarekin eta 2002ko irailaren 23ko Batzordeak esandakoarekin bat eginez, honela definituko da "sexu-jazarpena": sexu kutsuko edozein jokabide hitzeko, hitzik gabeko edo fisiko, pertsona bati berak nahi gabe zuzendua, zeinen helburua edo ondorioa den pertsona horren duintasunaren kontra jotzea, eta, bereziki, giro jakin bat sortzen denean (beldurra eragitekoa, areriorsua, apalesgarria, umiliagarria, edo erasokorra).

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.

3. Europako Batasuneko definiziotik abiatuta,

3. De acuerdo con la definición de la Unión Europea



“jazarpen morala” hau izango da: izaera diskriminatzailea, iraingarria, umiliagarria, beldurra eragitekoa edo indarkeriazkoa duen jokabide oro, bai eta bizitza pribatuan bidegabe sartzea ere, baldin eta lan-ingurunean pertsonaren duintasunaren kontra egitea badakarte, dela pertsonaren beraren ospea zikindu delako, dela hark egindako lana gutxietsi delako, modu horretan eragindako pertsonari kalte psikikoa edota fisikoa eraginez.

**136 artikulua.- Lanean jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak: sexu-jazarpena, sexuan oinarritutakoa, eta sexu-orientazioan zein sexu-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpena**

1. Erakundeek jazarpena eragotziko duten lan-baldintzak sustatu beharko dituzte; zehazki, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutakoa, eta sexu-orientazioan zein sexu-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpena saihesteko. Halaber, prozedura espezifikoak ezarri beharko dituzte halakoak prebenitzeko eta jazarpena jasan dutenek salaketak eta erreklamazioak bideratu ahal izateko. Horretarako, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola jardunbide egokietarako kodeak prestatu eta zabaltzea, edo informazio-kanpainak eta prestakuntza-ekintzak egitea.

2. Langileen ordezkariak, lan lekuan edozein motatako jazarpena prebenitzearen alde egin beharko dute, udal langileak horren aurrean sentsibilizatuz, eta halakorik eragin dezakeen jokabide edo portaeraren baten berri izanez gero, organo eskudunari jakinaraziko diote.

3. Horrelako jokabideak galarazteko, Udalak bere prestakuntza-planetan prestakuntza-ekintzak sartuko ditu udal langileentzat, lanean jazarpena prebenitzeko –jazarpen morala, sexu-jazarpena, sexu-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpena–, eta, orobat, langileek tresna egokiak izan ditzaten lanlekuan jazarpen moralaren

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 136.- Medidas específicas para prevenir el acoso en el trabajo: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**

1. Las instituciones deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y *el acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales* y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación del personal municipal, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación del personal municipal deberá contribuir a prevenir cualquier modalidad de acoso en el trabajo mediante la sensibilización de los empleados/as municipales frente al mismo y la información al órgano competente de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. A fin de evitar este tipo de conductas, el Ayuntamiento incorporará en sus planes de formación acciones formativas dirigidas al personal municipal para la prevención del acoso moral, sexual, de identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos adecuados para



eta sexu-jazarpenaren inguruan sor daitezkeen gatazkei aurre egiteko.

afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

**137. artikulua.- Laneko jazarpen egoeretan jarduteko protokoloa**

1. Aldez aurretik laneko jazarpen egoerak ez gertatzeko prebentzio jarduerak proposatuko dituen jarduketa protokoloa sustatzea da udal honen helburua, eta gerora egin behar diren tramiteak eraginkorrak eta azkarrak izatea, eta haien konfidentzialtasuna gordetzea.

2. Ildo horretan, ikerketaren bidez jazarpena izan den edo ez argituko duen prozedura orokor formala ezarriko da; gai honetarako onartu ahal izango diren protokolo zehatzak gorabehera, hau izango da prozedura:

a) Lan Arriskuen Prebentzio teknikariari edo Giza Baliabideetako arduradunari kaltetutako langileak entregatzen dion idatzizko dokumentuarekin abiatzen da prozedura. Idatzi horretan gertaeren zerranda bat jasoko da, ahalik eta zehatzena. Langileak egoki ikusten bada, idatzi horren kopia bat langileen ordezkarietara igorriko zaie.

b) Salaketaren ondoren, informazio-espeditentia irekiko da, gertaerak argitze aldera. Salatutako gertaerak argitzeko, tartean dauden pertsona guztietara deituko zaie.

c) Gehenez ere 30 eguneko epean, txostena egingo da. Bertan jazarpen zantzuak dauden edo ez esango da, eta, hala badagokio, agertu diren arazoak konpontzeko proposatzen dituen neurriak jasoko dira.

d) Laneko jazarpena egon dela egiaztatzen bada,

**Artículo 137.- 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 general encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente, sin perjuicio de los protocolos específicos que puedan aprobarse para regular procedimientos específicos en esta materia.

a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante la persona técnica/o de Prevención de Riesgos Laborales, o responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado/a municipal objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que la o el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a la representación del personal.

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



diziplina erantzukizuna edo erantzukizun penala ezarriko da, kasuen arabera. laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

e) Gertaerak egiaztatzerik ez badago, inolaz ere ez zaio zigorrik jarriko salaketa egin duen langileari. e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al o la empleada denunciante.

f) Salaketa faltsua dela modu frogagarrian egiaztatzen bada, dagokion diziplina-espedita irekiko da. f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

3. Udalak bitarteko egokiak ez izateagatik jarduketa protokoloa garatzerik ez badu, laneko jazarpenean adituak diren aholkulari espezializatuengana jo ahal izango du 3. En los casos en que el Ayuntamiento por falta de medios adecuados no pueda desarrollar el protocolo de actuación, se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

4. Prozedura hau gorabehera, jazarpen kasuetan egungo protokoloa garatu eta erakunde ezberdinentzat erreferentzia izango den jarduketa protokolo markoaren eredu idazte aldera, batzorde tekniko berezia sortuko da Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioaren baitan. Batzorde horrek, eratzen denetik, gehenez ere 6 hilabeteko epean aurkeztu beharko dio bere lana organo horri 4. Sin perjuicio del presente procedimiento, con el objeto de redactar un modelo de Protocolo Marco de Actuación en los casos de Acoso que desarrolle el actual y pueda servir de referencia a las distintas instituciones, se creará una comisión técnica específica en el seno de la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, que deberá presentar su trabajo a dicho órgano en un plazo no superior a 6 meses desde su constitución.

**138. artikulua.- Laneko jazarpen egoeretan langileek duten babeserako eskubidea** **Artículo 138.- Derechos de protección de las personas empleadas en el supuesto de acoso laboral**

Egoera horietan, langileek eskubide hauek izango dituzte: En estos casos, las personas empleadas tendrán derecho a:

a) Informazio-espedita tramitatzen den bitartean, salaketa egin duen pertsonak lanpostu aldaketa eska dezake, horretarako aukerarik baldin badago. Lanpostu aldaketak erabakiren bat izan arte iraungo du, Giza Baliabideen departamentuak zehaztutako irizpideen arabera. Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará a la persona 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) Informazio-espeditetan parte hartzen duten guztien esku-hartzearen konfidentzaltasuna gorde behar da, eta salaketa egin duenari zein salatuari edo Que la intervención de quienes actúen en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto a la persona



salatuei behar bezalako errespetua gorde behar zaie.

denunciante como a la denunciada o las personas denunciadas.

**139. artikulua.- Emakumeen aurkako indarkeria matxistatik babesteko neurriak eta eskubideak**

**Artículo 139.- Medidas y derechos de protección contra la violencia machista contra las mujeres**

1. Udal honek bere esku dauden neurri guztiak ezarriko ditu bere langile emakumezkoak babesteko emakumeen aurkako indarkeria matxistatik, indarrean dagoen legediarekin bat, eta Genero Indarkeriaren Aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa eta Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik gabeko Bizitzeko buruzko otsailaren 18ko, 4/2005 Legea aplikatuz.

1.- 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, y Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleadas víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

2. Indarkeria matxista pairatu duten emakumezko udal langileek beren babesa gauzatzeko eskubidea dute, eta hori bermatzeko, honako hauek eskuratu ahal izango dituzte:

2. Las empleadas municipales víctimas de violencia machista tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

a) Biktima babesteko epailearen aginduak irauten duen bitartean, lanaldia murrizteko aukera izango dute, haien ordainsariak proportzioan txikituta (legeak ordainsariei osorik eusteko aurreikusitako kasuetan izan ezik). Hori guztia Giza Baliabideetako departamentuaren irizpideekin bat eginda gauzatu beharko da.

a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución (salvo los supuestos previstos por la ley donde mantengan sus retribuciones íntegras), 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) Ordutegia egokituta edo ezar daitezkeen bestelako neurriekin, lanorduen antolaketa alda daiteke, Giza Baliabideetako departamentuaren irizpideekin bat eginda.

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) Dituzten beharizanen arabera, ordutegi malgua ezartzea, Giza Baliabideetako departamentuaren irizpideekin bat eginda.

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) Lantokiz aldatzea, horretarako dauden aukerak aztertu eta gero.

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



e) Indarkeria matxistaren biktima diren emakumezko udal langileek, dagokien babes eta edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute aldez aurretik gutxienezko zerbitzu-denbora eman beharrik izan gabe, eta eszedentzia egoera horretan egoteko inolako eperik aplikatu gabe. Lehenengo sei hilabeteetan, betetzen zuten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta epealdi hori kontuan hartuko da antzinasunerako, karrerarako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimen-eskubideetarako.

Nolanahi ere, babes judizialeko jarduketan ondorioz biktimaren babes-eskubidea bermatzeko aldi hori luzatu behar dela ezarri gero, hiru hilabete epealdia luzatu ahal izango da, eta gehienez ere hemezortzi hilabetez, eta aurreko paragrafoarekin bat etorri, lanpostua gordetzeko aukera izango dute eta ondorio berberak izango ditu biktimarentzat. Era berean, eszedentzia horren lehen bi hiletan, emakumezko udal langileak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, seme-alaba ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai.

f) Indarkeria matxistaren biktima diren emakumezko udal langileek, hori dela-eta lanean huts egin behar badute, huts horiek, lanaldi osoak nahiz zati batekoak, justifikatuz joko dira, arretarako gizarte zerbitzuetan edo osasun-zerbitzuetan erabakitzen duten denboran eta baldintzetan.

#### **140. artikulua.- Udal langileen aurka egindako indarkeria matxista egoerak egiaztatzea**

Aurretik araututako eskubideak aitortzea dakarten indarkeria matxista egoerak honako hauen bidez egiaztatzen dira: indarkeria mota horretako delitu batengatik kondena-epai baten bidez, babes-agindu baten bidez edo biktimaren aldeko kautela-neurri bat erabakitzen duen beste edozein

e) Las empleadas municipales víctimas de violencia machista, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos de régimen de seguridad social que sea de aplicación.

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

f) En los casos en los que las empleadas municipales víctimas de violencia machista tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

#### **Artículo 140.- Acreditación de las situaciones de violencia machista ejercidas sobre el personal municipal**

Las situaciones de violencia machista que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante una sentencia condenatoria por un delito de este tipo de violencia, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de





ebazpen judzialen bidez, edo Fiskaltzaren txosten baten bidez, eskatzailea indarkeria matxistaren biktima delako zantzuak daudela adierazten duena.

Indarkeria matxista egoerak egiaztatu ahal izango dira, halaber, gizarte-zerbitzuen, zerbitzu espezializatuen edo administrazio publiko eskuduneko indarkeria matxistaren biktimei zuzendutako harrera-zerbitzuen txostenaren bidez; edo beste edozein tituluren bidez, betiere arau-xedapenen batean aurreikusita badago.

la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia machista. También podrán acreditarse las situaciones de violencia machista mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia machista de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en alguna disposición de carácter normativo.

### **SEIGARREN TITULUA.**

**SINDIKATUKO KIDE IZATEKO, EKINTZA SINDIKALERAKO, ORDEZKARITZARAKO, PARTE HARTZEKO, BATZARTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA BALIATZEKO ARAUBIDEA**

### **TÍTULO SEXTO.**

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

## **I. kapitulua. ASKATASUN SINDIKALA**

## **Capítulo I. LA LIBERTAD SINDICAL**

### **141. artikulua.- Askatasunez sindikatzeko eskubidea**

1. Beren interes profesionalak, ekonomikoak eta sozialak babesteko eta sustatzeko, udal langileek askatasunez sindikatzeko eskubidea izango dute.

2. Administrazio Publikoko agintari, organo eta hierarkiekiko erabateko independentzia izango dute sindikatuek, eta esku-hartzeren bat gertatuz gero, babes legala eskatzeko eskubidea izango dute.

### **142. artikulua.- Babes sindikala**

1. Udalak babes aproposa eskainiko die bere langileei, haien enpleguarekin lotuta diskriminazioa edo demeritua eragiten duten sindikatuen kontrako

### **Artículo 141.- Derecho a la libre sindicación**

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

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

### **Artículo 142.- Protección sindical**

1. El Ayuntamiento dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado



ekintzetatik babesteko.

con su empleo.

2. Babes hori eskainiko da, bereziki, honako helburu hauek dituzten ekintzen kontra:

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

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

a) Influir en las condiciones de empleo del empleado o empleada para que no se afilie a una central sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

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

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado o empleada, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una central sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Langile publikoaren izaera sindikatu bateko kide izatearen edo ez izatearen baldintzapean jartzea.

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.

**143. artikulua.- Babes sindikalari ezarri beharreko zuzentza**

**Artículo 143.- Cautelas a la protección sindical**

Titulu honetan langileei onartzen zaizkien eskubideak pertsonari eta ondasunei zor zaien errespetuarekin jarriko dira indarrean, eta laneko martxa onean edo zerbitzuen beharrezanetan ez eragiteko ahalegina egin behar da.

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

**II. kapitulua. EKINTZA SINDIKALERA KO ESKUBIDEA: HORREN OSAKETA, ERAGIN-EREMUA ETA SUBJEKTUAK**

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

*1. atala. Ekintza sindikalaren osaketa eta eragin-eremua*

*Sección 1ª. Configuración y ámbito de la acción sindical*

**144. artikulua.- Ekintza sindikalaren osaketa**

**Artículo 144.- Configuración de la acción sindical**

1. Erakundearen bertan edo hortik kanpo ekintza

1. El personal municipal dentro o fuera de su servicio



sindikalean jarduteko eskubidea dute udal langileek, sindikatu bateko kide izateko eskubidea askatasunez eta praktikan baliatzeko, abuztuaren 2ko Askatasun Sindikalaren 11/1985 Legeak jasotzen duena erabat errespetatuta.

2. Aurreko paragrafoak esaten duena betetze aldera, Errenteriako Udalean ekintza sindikala egiteko eremu materializat hartuko da lanlekua, eta halakotzat joko dira bai Udalaren egoitzak, bai Udalaren menpeko bestelako bulego, establezimendu, lokal edo lanlekuak, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean egon.

3. Aurreko paragrafoaren ondorio beretarako, Udal mailan ordezkariarik handiena duten sindikatuen atal sindikalek osatzen dutena izango da ekintza sindikala gauzatzeko beharrezko antolakuntza esparrua.

## *2. atala. Atal sindikalak orokorrean.*

### **145. artikulua.- Atal sindikalak eratzea**

1. Legez onartutako sindikatuetakoa afiliatuak atal sindikalak eratu ahal izango dituzte.

2. Atal sindikalei akordio honetan aitortzen zaizkien bermeei, ahalmenei, funtzioei eta eskumenei buruz kapitulu honen lehenengo atalean jasotzen denaz gainera, atal sindikalek hauxe egiaztatu beharko dute, era zehatzean eta zalantzarik gabekoan, dagokion erakundearen aurrean: kide diren sindikatuak ordezkarien % 10 lortu dutela, gutxienez, toki administrazioaren sektorean egindako hauteskunde sindikaletan hautatutako ordezkari-organoei, edo, bestela, badutela gutxienezko afiliazio-ehuneko bat erakundearen zerbitzura dauden langileei dagokienez,

en la institución respectiva, tiene 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 el Ayuntamiento de Errenteria, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dicho ayuntamiento, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo que le corresponda, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en el Ayuntamiento, el que conforman las correspondientes secciones sindicales de las centrales sindicales más representativas a nivel de dicha institución.

## *Sección 2ª. Secciones sindicales en general.*

### **Artículo 145.- 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



honako eskala honen arabera kalkulatuta:	personal al servicio de la entidad respectiva, calculado a tenor de la siguiente escala:
Erakundearen zerbitzuar dagoen langile kopurua	Atal sindikalari afiliatutakoen gutxieneko portzentajea
Numero de trabajadores al servicio de la Entidad	Porcentaje minimo de afiliacion a la seccion.
6 baino gutxiago / Menos de 6	%75 / 75%
6tik 30era / De 6 a 30	%50 / 50%
31tik 100era / De 31 a 100	%20 / 20%
101 baino gehiago / Mas de 101	%15 / 15%

**146. artikulua.- Atal sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak**

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

a) Kide diren sindikatuaren eta bertako kideen interesak ordezkatzea eta defendatzea.

b) Ordezkaritza sindikalen bitartez, haien afiliatu guztien gizarte eta lan arazoetarako ordezkaritza legala izatea eta gauzatzea, baina horrek ez du kentzen afiliatuek bestelako ordezkaritza legal batzuk ere baliatu ahal izatea.

c) Atal sindikalei horrelako ordezkaritza emateak ahalmena ematen die, besteak beste, gizarte eta lan arloko gaitan edozein motatako esku-hartzeak, eskaerak, aldarrikapenak edo erreklamazioak egin ahal izateko, idatziz zein bertaratuta, edozein afiliaturen izenean eta haren ordezkaritza gisa. Nolanahi ere, afiliatuak bere kabuz horiek egitea ere izango du.

**Artículo 146.- Garantías, facultades, funciones y competencias de 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 las y los afiliados de la misma.

b) Ostentar y ejercer a través de las y los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todas y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstas.

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 persona afiliada, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstas.



- d) Udaleko langileei dagozkien gai guztiei buruz legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea dute, legeak jasotzen dituen bideetatik.
- e) Udalaren zerbitzura dauden langileen gizarte eta lan arloko aldarrikapenak jaso, eta horiek aurkeztea erakundeko agintari eta organo eskudunei eta hautatutako ordezkari organoei, akordio honek jasotzen dituen bideak erabilita.
- f) Haien ekimenez, Udaleko langileei eragiten dieten gaiak aztertzea eta horiei buruzko informazioa biltzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan, gai horiei buruzko dokumentazio guztia eskuratu, kontsultatu eta doan kopia ahal izango dute ataletako batzordeek eta ordezkari sindikalek.
- g) Izaera sindikala edo lan arloko interesa duten informazio, prentsa artikulu, propaganda eta argitalpenak lanorduetan eta lantokian prestatzea, erakustea eta zabaltzea.
- h) Horretarako, Udalak iragarki-oholak jarriko ditu, bere kontura, atal sindikalek bakarrik erabili ahal izateko. Aipatutako dokumentazioa jarri ahal izango da iragarki-ohol horietan eta Udalaren lantoki guztietan egon beharko dute, leku aproposetan eta agerian. Iragarki-oholen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren tamainaren eta egituraren arabera izango dira, erakutsiko denaren ahalik eta publizitate eta irisgarritasun handiena ziurtatze aldera.
- i) Era berean, Udaleko agintaritzak edo organo eskudunak aukera eman beharko dio eskaera formala egiten duen atal sindikalari, argitalpen horiek egiteko laneko materialak eta baliabideak erabiltzeko, betiere, era arrazional eta moderatuan erabiltzen badira eta zerbitzuen material baliabideen ohiko
- d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal del Ayuntamiento, por los cauces legalmente establecidos.
- e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio del Ayuntamiento y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes del mismo 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 del Ayuntamiento, disponiendo a tal fin, para los correspondientes comités de sección y delegados/as 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 tablones de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las secciones sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos sus centros de trabajo, en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tablones, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.
- i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente del Ayuntamiento, 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



funtzionamenduari kalterik egiten ez badio.

j) Udalak utzitako lokal bat ekintza sindikalerako erabili ahal izatea. Lokal horren ezaugarriek eta ekipamenduak gaitasun, hornikuntza, material eta kokapen beharrianak ase beharko dituzte. Baliabide materialek horretarako aukera eskaintzen dutenean, lokala era eskusiboan eta baztertzailan erabiliko da. Atal sindikalak 145.2 artikuluan (Atal sindikalak eratzea) jasotzen den eskalako mugak gaintzen baditu erabili ahal izango du lokala. Dena dela, erakundeak 500 langile publiko baino gehiago baditu, lokala utziko zaie % 20ko ordezkaritza lortzen duten atal sindikalei.

k) Bilerak eta batzarrak deitzea eta egitea, afiliatuenak zein Udaleko langile guztienak edo batzuenak, lanaldiaren barruan edo hortik kanpo, Udalaren egoitzetan nahiz hortik kanpo; hori guztia Akordio honetan batzarrak egiteko eskubidea baliatzeko ezarritako baldintzen arabera egin beharko da.

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

m) Udal ebazpen organoetan proposatu eta negoziatzea, pertsonaleko arduradunaren bitartez, eta Udalaren eskumena diren heinean, alor hauetako gaiak: langileen arloa, laneko segurtasuna eta osasuna, laneko higieena, eta gizarte laguntzaren, segurantzaren eta aurreikuspenaren araubidea.

n) Aurreko m) letran aipatzen diren arloetan, ebazpenak ematea xede dutenean, administrazioaren borondatea eratzeko prozesuaren prestaketa fasean parte hartzea eta esku hartzea, titulu honetako IV. kapituluak (Parte hartzeko eskubidea) jasotzen duenaren arabera.

material de los servicios.

j) Utilizar un local facilitado por el Ayuntamiento para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfagan 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 145.2 (Constitución de las secciones sindicales); en cualquier caso se proporcionará este local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados públicos de la institución supere los 500.

k) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de personas afiliadas como de todo o parte del personal en general del Ayuntamiento durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias municipales; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente Acuerdo.

l) Utilizar asesorías en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes del Ayuntamiento, por conducto de la persona 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 del 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 IV (Derecho de participación) del presente título.



- |   |  |
|---|--|
| <p>o) Haien jarduera-eremuko gaien inguruan iritziak ematea, askatasunez.</p> <p>p) Afiliaturen bati diziplina-prozedura bat aplikatuz gero, laguntza eta defentsa ematea eta entzunaldia lortzea, hargatik eragotzi gabe prozedura horretan langile bakoitzak araututa duen entzunaldi eskubide indibiduala.</p> | <p>o) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.</p> <p>p) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliadas o afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.</p> |
|---|--|

**3. atala. Atal sindikaletako afiliatuak.****Sección 3ª. Afiliadas y afiliados de las secciones sindicales.****147. artikulua.- Atal sindikaletako afiliatuak****Artículo 147.- Afiliadas y afiliados de las secciones sindicales**

Atal sindikaletako afiliatuak izango dira, Udalaren zerbitzura daudenen artean sindikatuan izena emanda daudena, sindikatuko kuotak ordainduta dituztenak, eta, halaber, sindikatuko norberaren txartela daukatenak.

1. Se consideran personas afiliadas de las correspondientes secciones sindicales, aquellas de entre el personal al servicio del Ayuntamiento que están inscritas, al corriente de pago de cuotas en la respectiva central sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

Euskadiko Tokiko Erakundeen Lan Harremanen Protokolo-Marakoaren barruan sortutako Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioak atal sindikal bakoitzaren afiliatu kopurua egiaztatzeko sistema ezarriko du, honako orientazio irizpide hauek jarraituta:

2. La Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, establecerá el sistema de acreditación del número de personas afiliadas a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:

- |  |   |
|--|---|
| <p>a) Datu pertsonalen babesari buruz indarrean dagoen legedia errespetatzea.</p> <p>b) Emandako informazioa egiaztatzeko mekanismoak ezartzea, ausazkoak edo laginen bidez.</p> <p>c) Datuak egiaztatzen dituen arduraduna zehazki identifikatzea.</p> <p>d) Emandako informazioa baliozkotzeko agiriak aurkezteko eskakizunak ezartzea: banketxeen</p> | <p>a) Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>b) Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.</p> <p>c) Identificación precisa de la persona responsable que certifica los datos.</p> <p>d) Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: certificaciones</p> |
|--|---|



ziurtagiriak, notario-aktak, etab.

de entidades financieras, actas notariales, etc.

**148. artikulua.- Afiliatuen eskubideak**

Udalean akreditatuta dauden atal sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Sindikatuan afiliatuta egoteagatik lanean jasan ditzaketan abusuzko, kaltezko edo diskriminaziozko ekintzetatik babestu behar ditu Udalak.

b) Akordio honen esparruko funtzio sindikalak betetzeko liberatuta geratzea, haien erakunde sindikalaren erabakiz .

c) Izaera sindikaleko laguntza, defentsa eta entzunaldia jasotzea Udalaren aurrean eta diziplina araubidea osatzen duten fase guztietan, eta hori interesdunak daukan defentsarako eta entzunaldirako eskubide indibiduala ezertan eragotzi gabe .

d) Dagokien sindikatuak izendatuta, edozein motatako ordezkaritza edo mandatu sindikal egitea Udalean, zerbitzuaren barruan zein hortik kanpo, eta hori Akordio honetan ezarritako baldintzetan egitea.

e) Atal sindikal bakoitzeko afiliatuen multzoak bost laneguneko lizentzia izango du lanorduetan prestakuntza sindikaleko ikastaroetara eta haien sindikatuko kongresuetara edo antzeko jardunaldietara joan ahal izateko; Udalari horren berri eman beharko diote, gutxienez 48 ordu lehenago. Lizentzia hori ordaindu egingo zaie 145.2 artikuluan (Atal sindikalak eratzea) aurreikusitako atal sindikaletako afiliatuei.

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

**Artículo 148.- Derechos de los y las afiliadas**

Las personas afiliadas a las secciones sindicales acreditadas ante el Ayuntamiento tendrán derecho a:

a) Ser protegidas 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 liberadas 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 el Ayuntamiento, 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 y en los términos provistos en el presente Acuerdo.

e) Disponer para el conjunto de las personas afiliadas de cada sección sindical, 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 pertenezcan, que deberá comunicarlo al Ayuntamiento, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para las y los afiliados a las secciones sindicales previstas en el Art.145.2 (Constitución de las secciones sindicales.)

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





g) Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioan eta horren babesean eraturako Protokolo-Markoaren Negoziazio Mahaian batzordekide edo aholkulari sindikal gisa parte hartu behar dutenean, haien lanetik erabat libre geratzea, ordainsarietan inolako eraginik izan gabe. Funtzio horiek betetzeko behar den denboran geratuko dira lanetik libre, Akordio honetan jasotzen diren baldintzetan.

g) Quedar relevadas totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesoras sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y en la Comisión Negociadora del Protocolo-Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

#### *4. atala.- Atal sindikaletako batzordeak*

#### *Sección 4ª.- Comités de las secciones sindicales*

##### **149. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordea**

Akordio honen 145.2 artikulua (Atal sindikalak eratzea) ezarritakoa betetzen duten atal sindikaletan, Atal Sindikaleko Batzordea kide anitzeko organoa da eta hari dagokio afiliatuen defentsa, mobilizazioa, negoziazioa, ordezkaritza eta zuzendaritza; horren eraketa, kide kopurua, antolaketa eta funtzionamendua sindikatuaren eskumena da.

##### **Artículo 149.- Comité de la Sección Sindical**

En las secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 145.2 (Constitución de las secciones sindicales) de este Acuerdo, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los y las afiliadas a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la central sindical a que pertenezca.

##### **150. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordearen eraketa edo osaera aldatzea**

Udalaren aurrean atal sindikala akreditatuta daukan sindikatuak hari jakinarazi beharko dio Atal Sindikaleko Batzordearen eraketa eta osaera. Bi alderdi horietan aldaketaren bat gertatzen denean ere, horren berri eman beharko dio Udalari.

##### **Artículo 150.- Variación de la constitución o composición del Comité de la Sección Sindical**

La central sindical que cuente con sección sindical acreditada ante el Ayuntamiento deberá comunicar a este último la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

##### **151. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak**

Atal Sindikaleko Batzordeari dagokio kide anitzeko organo horri esleitutako ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak erabiltzea; horretarako, erabateko gaitasun juridikoa eta jarduteko ahalmena izango du ekintza administratibo edo judizialak

##### **Artículo 151.- 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



abiatzeko, kideen gehiengoaren erabakiz.

pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

**152. artikulua.- Atal Sindikaleko Batzordeko kideen bermeak eta ahalmenak**

Atal Sindikaleko Batzordeko kideek, bertako afiliatuen legezko ordezkari diren heinean, berme eta ahalmen hauek izango dituzte.

a) Jarduera sindikalarekin zerikusia duten arrazoiengatik, ezin izango zaie diziplina zehapenik ezarri, ezta lanean edo promozio ekonomiko zein profesionalean diskriminaziorik eragin ere; halaber, ezingo dituzte beste lanpostu edo lantoki batera behartuta lekuz aldatu, transferitu edo eraman; hori guztia, hautatuak izan diren aldian eta hurrengo bi urteetan.

b) Haien lanaldian lan sindikalak egiteko ordu kopuru jakin bat izango dute hilean, ordainsariak inola ere murriztu gabe, hautatutako ordezkari organoetako kide gisa izan ditzaketen orduak alde batera utzi gabe, eskala honi jarraituta:

**Artículo 152.- Garantías y facultades de las y los miembros del Comité de la Sección Sindical**

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

a) No podrán ser objeto de sanción disciplinaria ni discriminación en su trabajo, promoción económica o profesional, ni se les podrá trasladar ni transferir ni destinar 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 o elegidas y los dos años siguientes.

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

Erakundeari zerbitzua eskaintzen dioten langileak N.º de empleados/as al servicio de la Institucion	Atal Sindikalak izan behar duen gutxieneko afiliazioaren portzentajea % Minimo de afiliacion a la Seccion Sindical	Atal Sindikaleko komiteko kideak ordu eskubidea dutenak N.º de mimebros del comite de la S.S con derecho a horas sindicales.	Ordu sindikalak izateko eskubidea duten kideek daukaten ordu kopurua N.º de horas sindicales por cada miembro con derecho a ellas.
<b>6 baino gutxiago</b> Menos de 6	<b>%75 / 75%</b>	1	5
<b>6tik 30ra</b> De 6 a 30	<b>%50 / 50%</b>	2	5
<b>31tik 100era</b> De 31 a 100	<b>%20 / 20%</b>	3	10
<b>101Etik 250era</b> De 101 a 250	<b>%15 / 15%</b>	4	15



<b>251tik gora</b> De 251 en adelante	<b>%10 / 10%</b>	5	20
--	------------------	---	----

Erakundeak bere zerbitzura 30 langile baino gehiago baditu, aurreko eskalako gutxieneko ehunekoa baino afiliatu gehiago dituen atal sindikalari beste kide bat egokituko zaio Atal Sindikaleko Batzordean, ordu sindikalak hartzeko eskubidearekin, gutxieneko portzentaje horren pareko afiliatu kopuru bakoitzeko.

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

c) Hautatutako ordezkari organoen bileretara joan ahal izatea, hitzarekin eta organoek alde aurretik oniritzia emanda; hori ordu sindikalen barruan sartzea.

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

d) Haien lanetik libre geratzea, zati batean edo erabat, atal sindikal bereko beste kide batzuen ordu sindikalak pilatzeagatik, ordainsariei inola ere eragin gabe. Udaleko alkateari edo dagokion zinegotzi delegatuari metaketa horien berri idatziz ematea nahikoa izango da horretarako.

d) El relevo total o parcial de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otras y otros miembros de su sección sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones a la Alcaldía o concejal/a en quien delegue

e) Haien jarduerarekin zerikusia duten gaiei buruzko iritziak askatasunez ematea, banaka edo taldean.

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

f) Diziplina espediente batean instruktore edo idazkari izendatzen badituzte, abstentzioa edo errekusazioa onartuko zaie.

f) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de su designación como instructor/a o secretario/a en un expediente disciplinario.

### 5. atala.- Ordezkarik sindikalak

### Sección 5ª.- Delegados y delegadas sindicales

#### 153. artikulua.- Ordezkarik sindikalak izendatzea

#### Artículo 153.- Designación de delegados y delegadas sindicales

145.2 artikulua arabera (Atal sindikalak eratzea) akreditatutako atal sindikaletan, sindikatuak ordezkarik sindikal bat edo hainbat izendatu ahal izango ditu.

En las secciones sindicales acreditadas de acuerdo con el Art. 145.2 (Constitución de las secciones sindicales), se podrá designar por la central sindical respectiva una o varias delegadas o delegados sindicales.

**154. artikulua.- Ordezkarik sindikalen funtzioak eta eskubideak**

145.2 artikulua araberan (Atal sindikalak eratzea) akreditatutako atal sindikaletako ordezkarik sindikalek, funtzio eta eskubide hauek izango dituzte, Udaleko langileen ordezkaritza organoek dituztenez gain:

a) Udaleko langileen ordezkaritzarako organoen esku Udalak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera eskuratu ahal izatea; legeak hala agintzen duen gaitan isiltasun profesionala gorde beharko dute.

b) Langileen ordezkaritza organoen batzarretara eta Udalak laneko segurtasunari eta osasunari buruz dituen barne-organoen batzarretara joan ahal izatea; hitza izango dute, baina botorik ez.

c) Oro har langileei eta, bereziki, sindikatuko afiliatuei eragingo dieten neurri kolektiboak indarrean jarri aurretik, eskubidea izango dute Udalak haien iritzia entzuteko, batez ere sindikatuko afiliatuen kaleratzeak eta zehapenak tartean daudenean.

d) Atal sindikalari dagozkion eskumenak baliatzea.

e) Haien atal sindikalak iragarki-oholetan jartzen duena beren sinadurarekin egiaztatzea.

f) Atal Sindikaleko Batzordearen bilerak zein afiliatu guztienak deitzea.

g) Atal sindikalaren izenean eta hura ordezkatuz, bere egitekoa betetzeko beharrezkoak diren ekintza judizial edo administratiboak gauzatzea.

h) Atal sindikalak 100 afiliatu baino gehiago baditu, hilabetean lanaldiari dagozkien 20 ordu sindikal

**Artículo 154.- Funciones y derechos de las y los delegados sindicales**

Las y los delegados sindicales de las secciones sindicales acreditadas de acuerdo con el Art. 145.2 (Constitución de las secciones sindicales), tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal del Ayuntamiento:

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

b) A asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos del 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 de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los y las afiliadas a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estas últimas personas.

d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente sección sindical.

e) Autenticar con su firma, lo que su sección sindical exponga en los tablones de anuncios.

f) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical, así como del conjunto de las y 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



erabiltzeko aukera izango dute, ordainsarrietan eragin gabe; beste 100 afiliatu bakoitzeko, beste 20 ordu sindikal izateko eskubidea izango dute. Hori guztia Atal Sindikaleko Batzordeko kide izateagatik edo hautatutako ordezkari organoko kide izateagatik izan ditzaketen orduetan eragin gabe.

**155. artikulua. Ordu sindikalak pilatzearen ondoriozko liberazioa**

1. Sindikatu bateko kide baten liberazioa, beste erakunde bateko ordu sindikalak pilatzeagatik, bakarrik gertatuko da 125 langile baino gehiago dituzten erakundeetan. Horretarako, pertsona bat liberatzeko 1.350 ordu metatu behar direla erabaki da. Erakunde bereko ordu sindikalak pilatzeagatik liberatzen bada, 1.592 ordu metatu beharko dira.

2 Horretarako, beharrezkoa da:

a) Ordezkaririk sindikal bakoitzak edo sindikatu bateko kide bakoitzak pilatu nahi duen ordu kopuruaren berri ematea Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari.

b) Erakundeen arteko liberazioak gertatzen direnean, Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Parekideak eskubide horri heltzen dioten udal langileen erregistroa eta kontrola egingo du, tartean dauden erakundeek horren berri 15 egun lehenago eman ostean.

3. Liberazio eskubidea baliatzeko, eskaera egiten duen pertsonak hori jakinarazteko komunikazioa aurkeztu beharko du zerbitzuak ematen dituen erakundeetan, eta horrekin batera hau aurkeztu beharko du:

a) Adierazten diren orduak pertsona horri lagatzeko borondatearen adierazpen bana, Langileen Batzordeko kide, Enpresa Batzordeko kide, langileen

correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la sección sindical agrupe a más de 100 afiliados o afiliadas y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliadas o afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del órgano de representación electo.

**Artículo 155. 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 personas empleadas de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona; en el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma institución, es necesario acumular 1.592 horas.

2. Para ello será necesario:

a) Informar a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación de las horas que pretende acumular cada delegada o delegado sindical o cada miembro de la central sindical correspondiente.

b) En el caso de liberaciones interinstitucionales la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, previa audiencia de las instituciones implicadas por un plazo de quince días, llevará a cabo el registro y control del personal municipal que se acoge a este derecho.

3. A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la institución en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:

a) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada una de las y los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa,



ordezkari, ordezkari sindikal edo Atal Sindikaleko Batzordeko kide bakoitzarena, betiere haren sindikatu berekoak izan eta orduak lagatzeko prest badaude.

b) Liberatzeko eskubidea eskatu duenari haien kreditutik orduak lagatzeko prest dauden Langileen Batzordeko kideak, Enpresa Batzordeko kideak, langileen ordezkariak, ordezkari sindikalak edo Atal Sindikaleko Batzordeko kideak ordezkatzan dituen sindikatuaren ziurtagiria. Ziurtagiri horretan jasoko da langile horiek organo horietako kideak direla eta zenbatekoa den dagozkien orduetatik oraindik erabili gabe edo laga gabe dagoen kreditua.

4. Ordu sindikalak erabiltzeko, hierarkian gorago dagoenari horren berri eman beharko zaio, zerbitzu publikoan eta horren antolaketan ahalik eta eragin txikiena izateko beharrezkoa den aldez aurretiko denbora nahikoarekin. Zerbitzuak behar bezala ematea bermatu ahal izateko, ordu sindikalak hartzeko jakinarazpena gutxienez 72 orduko aurrerapenarekin egin beharko da. Urgentziazko kasuetan nahikoa izango da 48 orduko aurrerapenarekin egitea, betiere urgentzia hori justifikatuz gero. Hori guztia Udalean baimen eta lizentzien izapidetzerako erabiltzen den programa informatikoaren bidez, hots, *Langileen Atariaren* bidez.

5. Lehen aipatutako sistemaren bitartez bere lanetik erabat libre geratzen den udal langileak zerbitzu aktiboko administrazio egoeran jarraituko du, bere eskubide ekonomikoak, profesionalak eta sozialak inola ere murriztu gabe.

delegados o delegadas de personal Comité de Sección o delegados sindicales de las entidades y pertenecientes a su organización sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.

b) Certificado expedido por la organización sindical a que pertenezcan las y los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, delegados o delegadas de personal, delegados y delegadas sindicales o miembros del Comité de Sección Sindical dispuestos a ceder de sus créditos de horas a la persona solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.

4. Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará a la persona superior jerárquica con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos. Al objeto de garantizar la adecuada prestación de los servicios, la comunicación de disfrute de las horas sindicales se efectuará con un mínimo de 72 horas de antelación, salvo casos de urgencia donde se garantizará una antelación de 48 horas, siempre que se justifique la urgencia. Todo ello mediante el programa informático de tramitación de permisos y licencias *Langileen Ataria*.

5. El personal municipal 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.

### **III. kapitulua. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA**

*1. atala.- Ordezkaritza mailak eta organoak*

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

*Sección 1ª.- Niveles y órganos de*

*representación***156. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboa gauzatzea**

Udaleko udal langileen ordezkaritza kolektiboa hautatutako ordezkaritza organoen, Langileen Batzordearen edo langileen ordezkarien bitartez gauzatuko da.

*2 atala.- Bermeak, ahalmenak, gaitasunak eta eskumenak*

**157. artikulua.- Ordezkaritza organoetako kideen bermeak eta ahalmenak**

Hautatutako ordezkaritza organoetako kideek, langileen ordezkaritza zein Langileen Batzordeko kide izan, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

a) Organoak entzunaldia emateko eskubidea, bertako kide baten kontrako diziplina-prozedura bat aplikatuz gero, hargatik eragotzi gabe prozedura horretan araututa dagoen interesdunaren entzunaldirako eskubidea.

b) Haien ordezkaritza eremuari dagozkien gaiei buruzko iritzia askatasunez ematea, banaka edo taldean; interes profesionala, lanerakoa edo gizarterakoa duten informazioak prestatu, argitaratu eta banatu ahal izango dituzte.

c) Horretarako, Udalak iragarki-oholak jarriko ditu, bere kontura. Aipatutako dokumentazioa jarri ahal izango da iragarki-ohol horietan eta erakundearen lantoki guztietan egon beharko dute, leku aproposetan eta agerian. Iragarki-oholen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren tamainaren eta egituraren arabera izango dira, bertan jarritakoaren ahalik eta publizitaterik handiena ziurtatze aldera.

**Artículo 156.- Ejercicio de la representación colectiva**

La representación colectiva del personal del Ayuntamiento se ejercerá por los órganos de representación electos, Junta de Personal o delegados de personal.

*Sección 2ª.- Garantías, facultades, capacidad y competencias*

**Artículo 157.- Garantías y facultades de las y los miembros de los órganos de representación**

Las y los miembros de los órganos de representación electos, ya sean delegados o delegadas de personal o miembros de la Junta de Personal, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a alguna de esas personas, sin perjuicio de la audiencia de la persona interesada 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 tablones de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la institución, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tablones será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la publicidad más



amplia de lo que en ellos se exponga.

- |   |   |
|---|---|
| <p>d) Ordezkaritza jardun horrekin zerikusia duten arrazoiengatik ezin izango zaie diziplina zehapenik ezarri, ezta lanean edo promozio ekonomiko zein profesionalean diskriminaziorik eragin ere; era berean, ezin izango dituzte behartuta lekualdatu; hori guztia haien agintaldian, eta agintaldia amaitu ondorengo bi urteetan.</p>  | <p>d) No podrán ser objeto de sanción disciplinaria, ni discriminación en su trabajo, promoción económica o profesional, ni se les podrá trasladar 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.</p>           |
| <p>e) Zigor oso larrien berri izan beharko dute.</p>  | <p>e) Ser informadas de las sanciones muy graves.</p>   |
| <p>f) Honako hauei buruzkoak ezagutzea: absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta horren arrazoiak, lanean gertatutako istripuak eta lanbide-gaixotasunak zein horien ondorioak, istripu-indizeak, lan baldintzen inguruko aldizkako azterketen edo azterlan berezien emaitzak, bai eta erabiltzen diren prebentzio neurriak ere.</p> | <p>f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y 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.</p> |
| <p>g) Zerbitzu publikoak hobetzera bideratutako neurriak ezartzen laguntzea.</p>  | <p>g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los servicios públicos.</p>  |
| <p>h) Haien eskumenekoak diren gai guztien berri ematea ordezkatzen dituzten pertsoneri.</p>  | <p>h) Informar a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones de su competencia.</p>   |
| <p>i) Gai eta arlo hauen berri izatea eta horren inguruan duten iritzia entzutea:</p>   | <p>i) Tener conocimiento y ser escuchadas en las siguientes cuestiones y materias:</p>  |
| <p>1) Lanaldia eta lan ordutegia ezartzea.</p>  | <p>1) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo</p>  |
| <p>2) Baimenen, oporraldien eta lizentzien araubidea.</p>   | <p>2) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.</p>  |
| <p>3) Produktibitate-osagarriagatik udal langile bakoitzak jasotzen duen zenbatekoa.</p>  | <p>3) Cantidades que percibe cada persona empleada municipal en concepto de complemento de productividad.</p>   |
| <p>j) Hilean haien lanaldiari dagozkion orduen kopuru jakin bat izatea, ordezkaritza funtzioak betetzeko, ordainsariak murriztu gabe; orduen kopurua eskala honen arabera kalkulatu da:</p>   | <p>j) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:</p>   |





<b>100 lanpostura arte</b> Hasta 100 puestos de trabajo	<b>30 ordu hilean</b> 30 horas/mes
<b>101 lanpostutik 250 lanpostura arte</b> De 101 a 250 puestos de trabajo	<b>35 ordu hilean</b> 35 horas/mes
<b>251 lanpostutik gora</b> De 251 puestos de trabajo	<b>40 ordu hilean</b> 40 horas/mes

k) Era berean, presidente edo idazkari kargua betetzen duen hautatutako ordezkari organoko kideak hilean ordu kopuru gehigarri bat eduki ahal izango du, kargu hori betetzeko, eskala honen arabera:

k) Asimismo, el o la miembro del órgano de representación electo que ejerza la presidencia o la secretaría del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:

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

I) Aipatutako bi ordu esleipen motak zenbatzerakoan, ez da kontuan hartuko Udaleko organoen informazio batzordeen bileretan emandako denbora, ezta Udalak sustatutako batzarretan eta haren eremu funtzionaleko negoziazio kolektiboetan emandakoa ere.

I) En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a las sesiones de comisiones informativas de órganos del Ayuntamiento, o a reuniones por este promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional del mismo.

II) Zerbitzuak behar bezala ematea bermatu ahal izateko, ordezkari orduak hartzeko jakinarazpena gutxienez 72 orduko aurrerapenarekin egin beharko da. Urgentziazko kasuetan nahikoa izango da 48 orduko aurrerapenarekin egitea, betiere urgentzia hori justifikatuz gero. Hori guztia Udalean baimen eta lizentzien izapidetzerako erabiltzen den programa informatikoaren bidez, hots, *Langileen Atariaren* bidez.

II) Al objeto de garantizar la adecuada prestación de los servicios, la comunicación de disfrute de las horas de representación se efectuará con un mínimo de 72 horas de antelación, salvo casos de urgencia donde se garantizará una antelación de 48 horas, siempre que se justifique la urgencia. Todo ello mediante el programa informático de tramitación de permisos y licencias *Langileen Ataria*.

**158. artikulua. Gaitasuna**

Hautatutako ordezkariak organoek gaitasun juridikoa izango dute ekintza judizialak edo administratiboak egiteko beren eskumenekoak diren gai guztietan, kideen gehiengoak hala erabakita.

**159. artikulua. Eskumenak**

Hautatutako ordezkariak organoek eskumen hauek izango dituzte:

a) Legez ezarritako informaziorik osatuena jasotzea legez ezarritako bideetatik, Udaleko langileei dagozkien gai guztietan.

b) Udaleko langileei dagozkien gai guztiak ikertzea eta horiei buruzko informazioa biltzea, haien ekimenez. Horretarako, gai horiei buruzko dokumentazio guztia eskuratzeko, kontsultatzeko eta doan erreproduzitzeko aukera izango dute atal sindikaleko batzordeek zein ordezkari sindikalek, Legearekin bat etorrita.

c) Udaleko ebazpen organoetan planteatu eta negoziatzea, pertsonaleko arduradunaren bitartez, eta Udalaren eskumenekoak diren heinean, alor hauetako gaiak: langileen arloa, laneko segurtasuna eta osasuna, laneko higieena, eta gizarte laguntzaren, segurantzaren eta aurreikuspenaren araubidea.

d) Aurreko letran aipatzen diren arloetan, ebazpenak ematea xede dutenean, administrazioaren borondatea eratzeko prozesuaren prestakuntza fasean parte hartzea eta esku hartzea, titulu honetako *Parte hartzeko eskubidea* kapituluak jasotzen duenaren arabera.

**Artículo 158. 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 159. Competencias**

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

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

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal del Ayuntamiento, disponiendo a tal fin, para los correspondientes comités de sección y delegados/as o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

c) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes del Ayuntamiento, por conducto de la persona 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 del 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 del *Derecho de participación* del presente título.


**IV. kapitulua. PARTE HARTZEKO  
ESKUBIDEA**
**Capítulo IV. DERECHO DE  
PARTICIPACIÓN**
**160. artikulua.- Parte hartzeko eskubidea**

Udal langileek, atal sindikalen edo/eta hautatutako ordezkariak organoen bitartez, eskubidea izango dute administrazioaren borondatea eratzeko prozesuaren prestaketa fasean parte hartzeko, baldin eta prozesuaren helburua bada honako alor hauetan ebazpenak ematea: langileen arloa, laneko segurtasun eta higiene baldintzak, eta gizarte laguntzaren, segurantzaren eta aurreikuspenaren araubidea, Udalaren eskumena diren gaitan.

**Artículo 160.- Derecho de participación**

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

**161. artikulua.- Elkarrizketa**

Aurreko artikuluan jasotakoa betetze aldera, langileekiko solaskidea izendatuko du Udalak

**Artículo 161- Interlocución**

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, el Ayuntamiento designará su interlocutor o interlocutora con el personal.

**162. artikulua.- Ordezkaritza**

Udal langileen ordezkariak hautatutako ordezkariak organoek edota Udalean ordezkariak duten atal sindikalek izango dute, akordio honek jasotzen duenaren arabera.

**Artículo 162.- Representación**

La representación del personal municipal la ostentarán 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.

**163. artikulua.- Batzarrak**

Udaleko ordezkariak hautatutako ordezkariak organoekin edo/eta atal sindikalekin egingo dituzten batzarrak gutxienez bi alderdiek adosten duten maiztasunarekin egingo dira.

**Artículo 163.- Reunión**

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

**164. artikulua.- Gai-zerrenda**

1. Hautatutako ordezkariak organoek edo/eta atal sindikalek aurreko artikuluan aipatutako batzarren gai-zerrenda prestatzeko lanean parte hartzeko eskubidea izango dute, eta nahi beste gai sartu ahal izango dituzte bertan.

2. Era berean, hurrengo batzarreko behin betiko gai-zerrenda zein izango den era formalean jakinarazi beharko zaie, gutxienez 48 ordu lehenago. Aldi berean, sartuko diren gaien inguruko dokumentazio guztia haien esku jarri beharko da, ezagutu eta azter ditzaten.

3. Atal sindikalek edo/eta hautatutako ordezkariak organoek gaiak mahai gainean uztea eskatu dezakete, haien ustez azterketa sakonagoa edo informazio txosten zehatzagoa izatea merezi badute, edo behar bezala ebazteko datu eta aurrekari garrantzitsuak falta direla irizten badiote.

4. Eskubide hori gehienez ere 15 egunez baliatu ahal izango da, informazio batzordean parte hartzen den kasuetan izan ezik.

**165. artikulua.- Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari kontsulta**

1. Erakunde sindikalak Udaleko ordezkarien irizpidearekin ados ez daudenean, kontsulta egin ahal izango zaio, bi alderdiak ados jarrita, Bitartekotza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari, Akordio honetan aurreikusten diren baldintzetan.

2. Udal langileen ordezkariak beren desadostasunak zertan oinarritzen dituzten agerrarazi ahal izango dute bai batzarraren aktan, bai Udaleko ordezkariak horri buruz emandako irizpenaren edo txostenaren azalpen zatian.

**Artículo 164.- 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 solicitar dejar sobre la mesa aquellos asuntos que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

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

**Artículo 165.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación**

1. En caso de que exista disconformidad de las organizaciones sindicales con el criterio de la representación del Ayuntamiento, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación en los términos previstos en este Acuerdo.

2. La representación del personal municipal podrá hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emita al respecto la representación del Ayuntamiento, los argumentos de cualquier índole



en que se fundamenten sus discrepancias.

## V. kapitulua. BATZARTZEKO ESKUBIDEA

## Capítulo V. DERECHO DE REUNIÓN

### 166. artikulua.- Lanorduetan batzartzeko eskubidea

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

2. Udaleko langileek lanaldiaren barruan batzartzeko eskubidea izango dute, ordainsariei kalterik egin gabe; gehienez ere, urtean hogeitau ordu erabili ahal izango dituzte horretarako.

3. Atal sindikal bateko kide diren udal langileek lanaldiaren barruan biltzeko aukera izango dute, ordainsariei kalterik egin gabe, honako taula honetan ezarritakoaren arabera:

### Artículo 166.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo

1. El personal municipal podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

2. El personal del Ayuntamiento, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de veinte horas anuales.

3. El personal municipal miembro de una sección sindical podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Erakundeko langile kopurua Nº de trabajadores de la Entidad	Urteko orduak N.º. de horas anuales
30 arte / Hasta 30	5
31tik 100 era / De 31 a 100	8
101etik 250era / De 101 a 250	11
250 baino gehiago / Mas de 250	14

### 167. artikulua.- Batzarraren deialdiaren legitimitatea

1. Atal sindikal bateko afiliatuen batzarrak deitzeko legitimitatea izango dute ordezkari sindikalek.

2. Udal osoko langileen batzarrak deitzeko legitimitatea izango dute:

a) Erakunde sindikalek, zuzenean edo ordezkari sindikalen bitartez.

### Artículo 167.- Legitimidad convocatoria de reunión

1. Tienen legitimidad para convocar reuniones de las y los afiliados a una sección sindical las y los correspondientes delegados sindicales.

2. Tienen legitimidad para convocar reuniones del personal del Ayuntamiento en su conjunto:

a) Organizaciones sindicales, directamente o a través de las y los delegados sindicales.



b) Hautatutako ordezkariak organoek.

b) Los órganos de representación electos.

c) Edozein langile publikok, betiere haien kopurua kaltetutako kolektiboaren % 40 baino txikiagoa ez bada.

c) Cualesquiera empleadas y empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

**168. artikulua.- Lanaldiaren barruan egindako batzarrak**

**Artículo 168.- Reuniones dentro de la jornada laboral**

1. Hauek dira atal sindikaleko afiliatuen edo, oro har, langileen batzarrak egiteko bete behar diren baldintzak:

1. Los requisitos para celebrar una reunión de las y los afiliados a una sección sindical o del personal en general son los siguientes:

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

a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.

b) Batzarra egingo den lekua eta ordua zehaztu.

b) Señalar hora y lugar de celebraciones.

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

c) Remitir datos de las personas firmantes que acrediten su legitimación para convocar la reunión.

d) Gai-zerrenda.

d) El orden del día.

e) Eskatera erregistratu eta 24 orduko epean alkateak ez badu idatziz eragozpenik adierazten, batzarra bestelako baldintzarik gabe egin ahal izango da.

e) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, la Alcaldía no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

2. Batzarrak orokorrak izan daitezke, edo, bestela, zerbitzu, bulego edo lanleku bakoitzeko egin daitezke.

2. Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

**169. artikulua.- Lanalditik kanpoko batzarrak**

**Artículo 169.- Reuniones fuera de la jornada laboral**

Lanalditik kanpo batzarrak egiteko mugarik ez da egongo; ez bada instalazioen eta bulegoen segurtasunaren muga edo batzarra egiteko lekuak zabalik egotea edo zabaltzeak zailtasun handirik ez eragitea.

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.


**VI. kapitulua. NEGOZIAZIO  
KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA**
**170. artikulua.- Lan baldintzak zehazterakoan parte hartzea**

Lan baldintzak zehazterako orduan, udal langileek parte hartzeko eskubidea izango dute, aplikatu beharreko legedian eta Akordio honetan xedatutakoaren arabera.

**ZAZPIGARREN TITULUA.  
LANGILEEN HIZKUNTZA ESKUBIDE ETA  
BETEBEHARRAK ERRENTERIAKO  
UDALEKO HIZKUNTZA IRIZPIDEAK  
PRAKTIKAN JARTZEKO**
**171. artikulua.- Gai orokorrak**

1. Udalak Euskal Administrazio Publikoetako hizkuntza ofizialen erabilera bermatuko du, kanpora begirako zein barrura begirako harremanetan, indarrean dagoen araudiari jarraiki.

2. Ondorio horietarako, Udalak konpromisoa hartzen du langileek euskara jakin eta erabil dezaten laguntzeko, lanpostu bakoitzak esleituta duen hizkuntza eskakizunarekin eta sail bakoitzean definitutako lan-hizkuntzarekin bat etorriz, herritarrei zerbitzua emateko hizkuntza ez ezik, lanekoa eta beste erakunde batzuekiko harremanekoa ere izan dadin.

Helburu horiek lortzeari begira, betetzen duten lanpostuaren derrigorrezko hizkuntza eskakizuna eskuratu behar duten zein borondatez euskara maila hobetu nahi duten langileak eskolatzea proposatuko da. Langileen eskolatzea arrazoizko irizpideen eta zerbitzuaren beharren arabera programatu eta antolatuko da. Era berean, derrigorrezko eskakizuna egiaztatua duten langileek lanpostuko zereginak euskaraz egingo dituzte, Hizkuntza ofizialen erabilera normalizatzeke planean jasotako planifikazioaren

**Capítulo VI. DERECHO DE  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
**Artículo 170.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo**

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

**TÍTULO SÉPTIMO.  
DERECHOS Y DEBERES LINGÜÍSTICOS  
DEL PERSONAL EN LA PUESTA EN  
PRÁCTICA DE LOS CRITERIOS  
LINGÜÍSTICOS DEL AYUNTAMIENTO DE  
ERRENTERIA**
**Artículo 171.- Cuestiones generales**

1. El Ayuntamiento garantizará la utilización de las lenguas oficiales de las Administraciones Públicas Vascas tanto en sus relaciones internas como externas, en cumplimiento de la normativa vigente.

2. A estos efectos el Ayuntamiento se compromete a favorecer el conocimiento y uso del euskera por parte de las y los empleados del mismo, de acuerdo con el perfil lingüístico que cada puesto de trabajo tenga asignado y con la lengua de trabajo definida en cada departamento, al objeto de que además de lengua de servicio a la ciudadanía lo sea también de trabajo y relación con otras instituciones.

De cara a la consecución de estos objetivos, se propondrá la escolarización tanto del personal que debe acreditar el perfil lingüístico de su puesto como del que por propia voluntad quiera mejorar su nivel de euskera. La escolarización se ajustará al principio de racionalidad y se programará de acuerdo con las necesidades del servicio. Asimismo, el personal que haya acreditado el perfil preceptivo realizará las tareas de su puesto de trabajo en euskera, de acuerdo con la planificación recogida en el Plan de



arabera.

normalización del uso de las lenguas oficiales.

**172. artikulua.- Euskalduntze plangintzak: lanaldiaren barruko euskara ikastaroak**

Euskara ikastaroetara joateak euskara ikastea du helburu, baita, langileak euskalduntzen diren neurrian, Normalizazio planaren baitan lanean erabil dezaten ere.

Bi hizkuntza ofizialen erabilera normalizatzeko Plana aurrera eramateko beharrezkoa baldin bada, Udal Hizkuntza Politika departamentuak, kasuan kasuko departamentuarekin batera, ikastaroetara joatea programatu, eta proposamena egingo dio Giza Baliabideak departamentuari

1. Hizkuntza Prestakuntzarako Plangintzaren barruan, Udaleko gobernu organoak egin beharreko jarduerak zehaztuko ditu eta nortzuk parte hartuko duten esango du. Hizkuntza Prestakuntzarako Plangintza onartu gabe daukaten erakundeek berau onartzeko prozesua hasiko dute; horretarako, aldeztu aurretik langileen ordezkariekin negoziatu beharko dute, urteko lehen seihilekoaren barruan.

2. Lanpostuari dagokion hizkuntza eskakizuna egiaztatzea beharrezkoa izango da lanpostu guztiak betetzeko, baita behin behineko izendapenentarako ere, LPZak hala eskatzen duenean.

3. Langile publikoek derrigor bete beharreko hizkuntza eskakizuna duen lanpostua dutenean, eskubidea eta erabateko lehentasuna izango dute horretarako ezarritako ikastaroetara joateko; ikastaroak doan izango dira eta horietara joateko liberatuta egongo dira.

4. Hizkuntza eskakizunen derrigortasun araubide orokorra bete beharrik ez dute izango, titular diren lanpostuei dagokienez, honako hauek:

**Artículo 172.- Planes de euskaldunización: cursos en horario laboral**

El objetivo de la asistencia a los cursos es el aprendizaje del euskera así como su posterior uso en el ámbito laboral, en base al Plan de Normalización, a medida que el personal se euskaldunice.

El departamento de Política Lingüística Municipal, de acuerdo con el departamento correspondiente, podrá programar la asistencia a cursos de euskera dentro de la jornada laboral como medida de implementación del Plan de Normalización del uso de los idiomas oficiales y hará la propuesta al departamento de Recursos Humanos.

1. El órgano de gobierno del Ayuntamiento, dentro de su Plan de Formación Lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes deberán participar; a tales efectos aquellas entidades en que aún no se haya aprobado Plan de Formación Lingüística procederán a su aprobación previa negociación con la representación de personal durante el primer semestre del año

2. La acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable para cubrir todos los puestos de trabajo, también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.

3. Las y los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.

4. Se eximirá del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación al puesto de trabajo del que son titulares a:





- a) Plangintza Epea hasterakoan, 45 urte baino gehiago dituztenak, interesduna horrekin ados badago.
- a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada Período de Planificación previa conformidad de la persona interesada.
- b) Oinarrizko Batxilergoko edo Oinarrizko Hezkuntza Orokorreko ikasketa maila ez duten pertsonak; eskolatzeko ziurtagiriaren harira ordenamendu juridikoak beste helburu batzuetarako ezartzen dituen balioak eta balioak ez dira kontuan hartuko.
- 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) Desgaitasun fisiko edo psikologikoak zein aniztasun funtzionala izanik, gaur egun helduen hizkuntza trebakuntzarako eta gaikuntzarako erabiltzen diren programen bidez euskara ikasteko eragozpenak eta zailtasunak dituzten pertsonak
- c) Las personas con discapacidades físicas o psíquicas o con diversidad funcional que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskera mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüístico de adultos.
- d) Hizkuntza ikasteko prozesuan ezinbestekoa den gutxieneko trebetasun-gaitasunik ez duten pertsonak, ezintasun hori ageri-agerikoa eta egiaztatua denean eta helduek hizkuntzak ikasteko gaur egun erabiltzen diren programak kontuan hartuta.
- 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) Aurreko ataletan aipatzen ez diren bestelako kasuak emanez gero, lehentasun irizpide hauek erabiliko dira:
- e) En el caso de que se plantee algún caso no recogido en el punto anterior los criterios de prioridad para acudir a las mismas serán los siguientes:
1. Derrigorrezkotasun-datarik gabeko hizkuntza eskakizuna duen lanpostuan aritu eta oraindik egiaztatu ez dutenak.
  1. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.
  2. Derrigorrezkotasun-datadun hizkuntza eskakizuna duen lanpostuan aritu eta dagoeneko egiaztatu dutenak.
  2. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado
  3. Derrigorrezkotasun-datarik gabeko hizkuntza eskakizuna duen lanpostuan aritu eta dagoeneko egiaztatu dutenak.
  3. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.
- f) Langileak lanpostuari ezarri zaiona baino hizkuntza eskakizun txikiagoa egiaztatu badu, prestakuntza plan indibiduala ezarriko zaio, eragindako langilearekin
- f) En el supuesto en que la persona empleada haya acreditado un perfil lingüístico inferior al asignado al puesto de trabajo, se establecerá un plan de



adostuta; hala, ahalik eta denbora laburrenean bere lanpostuari dagokion hizkuntza eskakizuna lortu ahal izango du langileak.

g) Ikastaroa emango den zentroa lanlekutzat hartuko da, eta horrenbestez, langile batek ikastaroetara joateari huts egiten badio edo berandu heltzen bada, Giza Baliabideen arduradunak horren berri izan beharko du.

**173. artikulua.- Lanalditik kanpoko euskara ikastaroak**

Plantillako lanposturik betetzen ari den langileren batek bere borondatez eta ohiko lanalditik kanpo euskara ikastaroak eginez gero, eta ikastaro horiek eguneko 3 orduetik eta asteko 15 orduetik gorakoak ez badira, konpentsazio modura egunean ordu bat liberatzeko eskubidea izango du ikastaroa eguneko 2 ordukoa bada, eta 3 ordukoa bada berriz, egunean ordu eta erdi liberatzekoa, lanaldi arruntean, eta, murriztutako lanaldietan, denbora proportzionala.

**174. artikulua.- Irakasleen euskalduntzea**

Administrazio titularraren euskalduntze-planaren ondorioz, betetzen duten lanpostuaren hizkuntza eskakizunari dagozkion euskara ezagutzak eskuratzeko ikastaroren bat egin behar duten irakasleek eskubidea izango dute irakasle lanetik libre geratzeko euskara ikastaro horietan erabilitako denboraren % 50ean.

Derrigorrezko hizkuntza eskakizuna eskuratua duten irakasleek lanalditik kanpo euskara ikastaroak egin ahal izango dituzte, 173. artikuluan jasotako baldintzetan.

formación individualizado de conformidad con el o la empleada afectada, de manera que ésta pueda alcanzar en el menor tiempo posible el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo.

g) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento de la responsable de Recursos Humanos.

**Artículo 173.- Cursos de euskera fuera del horario laboral**

El personal municipal que ocupe puestos de plantilla, en el caso de la realización voluntaria de cursos de euskera fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, 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 reducida.

**Artículo 174.- Euskaldunización del personal docente**

El profesorado que, como consecuencia del plan de euskaldunización de la administración titular deba realizar algún curso para adquirir los conocimientos de euskera propios del perfil lingüístico del puesto que desempeñe, tendrá derecho a ser relevado en su horario lectivo, por un tiempo equivalente al 50% del empleado en tales cursos de euskaldunización.

El profesorado con perfil lingüístico preceptivo ya acreditado podrá realizar cursos de euskera fuera de la jornada laboral en los términos recogidos en el artículo 173.

**175. artikulua- Hizkuntza ofizialen erabilera normalizatzeko plana: langileen lan-hizkuntza**

Normalizazio planean erabakitakoaren baitan, euskarazko unitate gisa izendatutako departamentuetako langileen lan-hizkuntza nagusia euskara izango da, ahoz nahiz idatziz.

Gainerako departamentuetan ere derrigorrezko HE egiaztatu duten langileei bi hizkuntza ofizialetan jarduteko gaitasuna aitortzen zaienez, hizkuntza batean zein bestean jardungo dute, kasu bakoitzean hizkuntza bakar batean, zerbitzuaren beharren arabera eta ezarrita dauden irizpideen arabera. Bermatu egingo da:

udal organoetako bileretan parte hartzen dutenek hizkuntza bat zein bestea erabiltzeko gutxieneko ulermena dutela. Bilera hasieran hizkuntzen erabilera nola kudeatuko den adostuko da.

idatzizko komunikazioak euskaraz egingo direla, hartzailearen ulermena bermatuta dagoenean

**176. artikulua.- Arau osagarria**

Titulu honetan jasotzen ez denerako, hizkuntza normalizaziorako indarrean dagoen araudiak eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak gai horri buruz ezarritako jarraibideak beteko dira

**Artículo 175.- Plan de normalización de las lenguas oficiales: lengua de trabajo del personal**

A tenor de lo establecido en el plan de normalización, la lengua de trabajo principal del personal de los departamentos designados como unidades de euskera será el euskera, tanto oralmente como por escrito.

En el resto de los departamentos se reconoce al personal que haya acreditado el PL preceptivo la competencia para actuar en las dos lenguas oficiales, por lo que ejercerán su actividad en ambas lenguas, en cada caso en una única lengua, en función de las necesidades del servicio y de acuerdo con los criterios establecidos. Se garantizará:

que quienes participen en las reuniones de los órganos municipales tengan un nivel mínimo de comprensión para el uso de una u otra lengua. Al inicio de la reunión se acordará el modo de gestionar el uso de ambas lenguas.

que las comunicaciones escritas se realicen en euskera cuando esté garantizada la comprensión de la persona destinataria

**Artículo 176.- Norma supletoria**

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

**ZORTZIGARREN TITULUA.  
LAN EGONKORTASUNA ETA  
ENPLEGUAREN KALITATEA**

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

**I. kapitulua. LAN EGONKORTASUNA****177. artikulua.- Behin-behinekotasunerako muga**

1. Kudeaketaren eta herritarrei eskaini beharreko zerbitzuaren arretaren eraginkortasuna eta kalitatea bermatzeko, Udalak aldi baterako pertsonala salbuespen gisa bakarrik eta ahalik eta denbora gutxienean izendatu edo kontratatuko du, eta betiere, indarrean dagoen legedia beteta.

2. Plantillan hutsik dauden lanpostuak beteko dituzten aldi baterako langileek ez dute plantilla osoko egiturazko lanpostuen % 8 gaindituko termino homogeneoetan. Horretarako, hautaketa-plan estrategiko bat egingo da, bost urteko epean behin-behinekotasuna murrizteko. Aldi berean, Enplegu Publikoaren Eskaintzak onartuko dira, indarrean dagoen legeriak ezarritako esparruaren barruan.

3. Enplegu publikoan dagoen behin-behinekotasunaren berri emango du urtero Udalak; bere ezaugarriak, eremu jakinetan zenbatekoa den, eboluzioa eta berau zuzentzeko hartuko diren neurriak zeintzuk diren jakinaraziko du.

**178. artikulua.- Lan eskaintza publikoa**

1. Langile berriak sartuz hornitu behar diren giza baliabideen beharrezan, dagokien aurrekontuko kontu-saila dutenak, enplegu publikoaren eskaintza eginez beteko dira, edo, bestela, pertsonal beharrezan hornidura kudeatzeko antzeko tresna baten bitartez. Hori guztia indarrean dagoen legediak ezarritako duen esparruan.

2. Horrek dagozkion hautaketa prozesuen deialdia egiteko obligazioa dakar, konprometitutako plazak eta gehienez ere ehuneko hamar gehiago betetzeko, horien deialdia egiteko epemuga ezarritik.

**Capítulo I. ESTABILIDAD LABORAL****Artículo 177.- Limitación de la temporalidad**

1. Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a la ciudadanía el Ayuntamiento recurrirá al nombramiento o contratación de personal temporal con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible y de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2. El personal temporal que ocupe vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 8% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se elaborará un plan estratégico de selección para en un horizonte de cinco años proceder a la reducción de la temporalidad. Al mismo tiempo, se procederá a la aprobación de las Ofertas de Empleo Público dentro del marco establecido por la legislación vigente.

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.

**Artículo 178.- Oferta de empleo público**

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, en el marco establecido por la legislación vigente.

2. Ello comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.



3. Udalak urtero egingo du lan eskaintza publikoa eta urtebeteko epean horren tramitazioa bete beharko du.
3. El Ayuntamiento convocará oferta de empleo público anual y llevará a cabo toda la tramitación de la misma en el plazo de un año.
4. Aldi baterako egingo diren izendapenak, ordezkapenak egiteko edo legeak aurreikusitako bestelako egoeretarako, bitarteko langileak hautatzeko deialdi publikoaren bitartez edo lan-poltsen bitartez egingo dira; berdintasun, merezimendu eta gaitasun irizpideak bermatuta egon beharko dira eta deialdiak behar besteko publizitatea izan beharko du.
4. Los nombramientos de carácter temporal que se realicen para cubrir sustituciones u otras circunstancias previstas por la ley, se realizarán mediante convocatoria pública de selección de personal interino o mediante bolsas de trabajo, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y con publicidad suficiente.

**179. artikulua.- Praktika profesionala eskuratzeko formazioko lan kontratuak**

*(Lan kontratua duten langileei bakarrik aplikatuko zaie)*

Udalak garatzen dituen enplegu planen esparruan, formazioko lan kontratuak egin ahal izango dira, praktika profesionala eskuratzeko.

Kontratu horien helburua formazioa izango da, eta hori bermatzeko, banakako formazio-ibilbide bat prestatuko da, kontratuaren jarraipena egiteko prestakuntza edo esperientzia egokia izango duen tutore bat izendatuko da, eta kontratuaren jarraipena eta ebaluazioa egingo da.

**180. artikulua.- Aldi baterako kontratuak**

*(Lan kontratua duten langileei bakarrik aplikatuko zaie)*

Aldi baterako kontratuak baimenduta izan diren helburuetarako bakarrik izango dira, eta helburu horiek esklusiban eta modu zehatzean bete beharko dituzte.

**Artículo 179.- Contratos de formación para la adquisición de práctica profesional**

*(sólo se aplica a personal laboral)*

En el marco de los planes de empleo que desarrolle el Ayuntamiento, podrán llevarse a cabo contratos laborales de formación para la adquisición de práctica profesional.

Se garantizará la finalidad formativa de estos contratos elaborando un itinerario formativo individual, designando un tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del contrato, y efectuando un seguimiento y evaluación de los mismos.

**Artículo 180.- Contratos temporales**

*(sólo se aplica a personal laboral)*

Los contratos de carácter temporal, obedecerán exclusiva y estrictamente a las necesidades y objetivos para los que han sido autorizados.

**181. artikulua.- Enplegua sustatzeko programa baten esparruan egindako lan kontratuak (enplegu planak)**

Enplegua aktibatzeke lan-kontratuak egingo dira, beste administrazio publiko batzuek edo Udalak berak diruz lagundutako programen esparruan.

Lan-kontratuen laneratzeko helburua bermatuko da, eta ezin izango dira Udaleko egiturazko lanpostuak ordeztu.

Gehieneko iraupena 12 hilabetekoa izango da.

Aipatutako lan-kontratazioetan Errenteriako Udaleko lan-baldintzak arautzen dituen Akordioa aplikatuko zaie, baita ordainsari-arabide propioa ere, betiere garatu beharreko lanpostuari dagozkion gutxieneko ordainsariak bermatuz.

**182. artikulua.- Txanda kontratuak eta lanaldi partzialeko borondatezko erretiroa**

*(Lan kontratua duten langileei bakarrik aplikatuko zaie)*

Aplikatu beharreko legediak jasotzen dituen baldintzak beteta, hala eskatzen duten langileei erretiro partziala hartzeko aukera emango die Udalak: horren ordeztu txanda kontratua lanaldi partzialekoa edo lanaldi osokoa izango da.

**Artículo 181.- Contratos laborales efectuados en el marco de un programa para la activación en el empleo (planes de empleo)**

Se efectuarán contratos laborales para la activación en el empleo en el marco de programas subvencionados por otras Administraciones Públicas o el propio Ayuntamiento.

Se garantizará la finalidad de inserción laboral de los contratos laborales, y no podrán sustituir puestos de trabajo carácter estructural del Ayuntamiento.

La duración máxima de los mismos será de 12 meses.

A las citadas contrataciones laborales les será de aplicación el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Errenteria, así como un régimen retributivo propio, garantizando en todo caso, las retribuciones mínimas inherentes al puesto de trabajo a desarrollar.

**Artículo 182.- Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial**

*(sólo se aplica a personal laboral)*

El Ayuntamiento posibilitará, con los requerimientos establecidos en la legislación que resulte de aplicación, que el personal municipal que lo solicite pueda acceder a la jubilación parcial; el contrato de relevo que se celebre será a jornada completa o a tiempo parcial.

**II. kapitulua. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA ETA HOBETZEA****Capítulo II. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS****183. artikulua.- Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea**

1. Udalak lehenetsuna emango dio zerbitzu publikoak

**Artículo 183.- Mantenimiento y mejora de los servicios públicos**

1. El Ayuntamiento priorizará que la prestación de



zuzeneko kudeaketaren bidez emateari, kanpoko kontratazioak ahalik eta gehien mugatuz, bereziki bere jardueraren berariazko gaiei dagozkienak.

Akordioa sinatzen denetik, bost urteko epean, kanpoko kontratazioen diagnostikoa gauzatuko da, zeharka kontratatutako zerbitzu publikoaren kostuen eta baldintzen azterketa konparatiboa barne, eta, hala balegokio, kanporatutako zerbitzuak egokiago kudeatzeko eraren balorazioa, betiere ahal den guztietan zerbitzu horiek lehengoratzeko aukera lehenetsita.

Artikulu honetan jasotako azterketa konparatiboa egiteko, honako hauei buruzko informazio zehatza emango da: zerbitzuen kostua, langile kopurua, lan baldintzak eta aplikatu beharreko hitzarmena eta diagnostikoa egiteko beharrezko gai guztiak.

Gaur egun zerbitzu publikoak kudeatzen dituzten enpresa adjudikaziodun guztiak gainbegiratuko dira, bai eta baldintza-agirietan jasotako betekizunak betetzen ote dituzten ere.

Atal honetan azaldutako gai guztiak Batzorde Paritarioan aztertu eta eztabaidatuko dira.

2. Azpikontratutako enpresei dagokionez, Udalak egiten dituen kontratu publikoen klausula administratiboen baldintza-agirietan jasoko da Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea beteko dutenaren bermea.

3.- Halaber, Udalak honako ondorio hauek abiaraziko ditu:

a) Orokorrean:

los servicios públicos se haga mediante gestión directa, limitándose al máximo las contrataciones externas, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad.

Desde que se firme el acuerdo, en el plazo de cinco años, se realizará un diagnóstico de las contrataciones externas, incluido un análisis comparativo de costes y condiciones en las que se presta el servicio público contratado de forma indirecta, así como una valoración en su caso, del modo de gestión más adecuado de los servicios externalizados, priorizando siempre que fuera posible la reversión de dichos servicios.

Con el objetivo de realizar el análisis comparativo recogido en el presente artículo, se facilitará información detallada sobre el coste de los servicios, número de trabajadoras y trabajadores, condiciones laborales y convenio de aplicación y cuantas cuestiones fueran precisas para la realización de dicho diagnóstico.

Se supervisarán todas las empresas adjudicatarias de la gestión de servicios públicos que existan hoy en día, así como el cumplimiento de los requisitos recogidos en los pliegos de condiciones.

Las cuestiones que han sido señaladas en este apartado serán estudiadas y debatidas en el marco de la Comisión Paritaria.

2. 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.

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

a) Genéricamente:



- |   |  |
|---|--|
| <p>1) Zerbitzu propioen kanpoko kontratazioak mugatuko ditu.</p> <p>2) Azpikontratutako enpresei dagokionez, enpresa kontratisten azpikontratazio portzentajeak kontrolatuko ditu.</p> <p>3) Indarrean dagoen legeria betetzen dela zainduko du.</p> <p>4) Kontraten eta azpikontraten langileen eskubide kolektiboak bermatuko ditu eta, orobat, sektoreko hitzarmenetan ezarritako ordainsariak ordaintzen direla.</p> <p>5) Kontratu publikoen baldintza-agirietan ezarritako klausula administratiboak betetzen direla zainduko du, eta, besteak beste, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen edo enpresa kontratistek langileak subrogatzearen ingurukoak. Halaber, debekatu egingo da zerbitzu publikoen zeharkako kudeaketarako ABLE enpresez baliatzea, betiere legez egin daitekeen kasu guztietan.</p> <p>b) Zehazki:</p> <p>1) Udalak zuzenean egiturazko lanpostuak izan daitezkeen zerbitzuen kontratazioak aztertuko ditu, eta, hala badagokio, dagozkion neurriak hartuko ditu.</p> <p>2) Udal sozietate publikoek langileak azpikontratatea mugatuko da, eta aldi berean saihestuko da langile horiek aldizka eta era egonkorrean erakunde horien lokaletan eta bulegoetan lanik egin ahal izatea.</p> <p>3) Udal sozietate publikoetako langileak ez dira baliatuko Udalaren ohiko lanak egiteko.</p> <p>4) Horretarako, arestian aipatutako neurriak abian</p> | <p>1) Limitar las contrataciones externas de los servicios propios.</p> <p>2) <i>Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respecto a las subcontratistas.</i></p> <p>3) Velar por el cumplimiento de la normativa legal.</p> <p>4) Garantizar los derechos colectivos del personal de las contratas y subcontratas, así como las retribuciones establecidas en los convenios del sector.</p> <p>5) Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas, entre otras, al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la subrogación del personal por parte de las empresas contratistas. Igualmente se prohibirá que la gestión indirecta de servicios públicos recurra a la contratación de ETTs, siempre que legalmente sea posible.</p> <p>b) Específicamente:</p> <p>1) El Ayuntamiento procederá a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.</p> <p>2) Limitar la subcontratación de personal por parte de las sociedades públicas municipales, evitando al mismo tiempo que dicho personal, con carácter periódico y estable pueda desarrollar su labor en los locales y dependencias de las instituciones de referencia.</p> <p>3) No se destinará personal de las sociedades públicas municipales para la realización de tareas habituales del Ayuntamiento.</p> <p>4) A tal efecto, se presentará a la representación</p> |
|---|--|





jartzeko sindikatuen ordezkari zari jarduketa egutegia aurkeztuko zaio. Neurri horiek alderdi sinatzaileek aztertu eta adostu egingo dituzte.

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.

5) Akordioa indarrean dagoen bitartean, Udalak planak eratu eta inplementatuko ditu zerbitzuen kalitatea eta kudeaketa hobetzeko. Erakundean ordezkari zari duten sindikatuek plan horiek egiteko lanetan parte hartuko dutela bermatzeko neurriak hartuko dira.

5) Durante la vigencia del acuerdo el Ayuntamiento realizará e implementará planes para la mejora de la calidad y la gestión de los servicios. Se arbitrarán los medios que garanticen la participación de los sindicatos con representación en la institución en la elaboración de dichos planes.

**184. artikulua.- Enpresa adjudikaziodunetako langileen subrogazioa**

**Artículo 184.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias**

1. Zerbitzu beraren kontratu publikoetan jarraian gertatutako adjudikazioak daudenean, eta plantillen egonkortasuna bermatze aldera, enpresa adjudikaziodunek adjudikazio bakoitza gertatzen den momentuan dauden langileen subrogazioa bermatuko dute, gaiaren inguruan sektoreko hitzarmenek esaten dutena esaten dutela. Horretarako indarrean dagoen legediak ezarritako esparruan, eta legez horrela dagokionean, subrogatu beharreko langileen zerrenda lizitazioetako pleguetan erantsiko da, betiere gardentasunaren eta fede onaren printzipioak betetzen badira.

1. En las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las empresas adjudicatarias, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector, la subrogación del personal existente al momento de cada adjudicación en el marco de la legislación vigente; para ello se incorporará en los pliegos de licitación cuando legalmente así proceda, el listado del personal a subrogar, condicionado al cumplimiento de requisitos de transparencia y buena fe.

**185. artikulua.- Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena**

**Artículo 185.- Informe anual sobre contratación externa**

Udalak txosten bat egingo du urtero, zerbitzuen erregularatasunez emateko kontratatutako enpresa guztiei buruz. Txostenak honako datu hauek jasoko ditu zehazki:

Anualmente el Ayuntamiento elaborará un informe sobre todas las empresas contratadas para la prestación regular de servicios en la institución; en dicho informe constarán los siguientes datos:

1. Kontratazioaren xedea eta zerbitzuan alta eta, hala badagokio, baja eman zitzaion data.

1. Objeto de la contratación y fecha de alta en el servicio y baja si la hubiere.

2. Enpresak zerbitzua emateko kontraturiko langileen gutxi gorabeherako kopurua.

2. Número estimativo de personal contratado por la empresa para la realización del servicio.



3. Langileei aplikagarri zaien lan-hitzarmena

3. Convenio colectivo de aplicación al personal

4. Informazio hori eskuratzeko datu pertsonalak babesteko araudiak agindutakoa beteko da.

4. El acceso a esta información se ajustará a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal

Beharrezko gardentasuna bermatzeko xedez, udal langileen legezko ordezkariak espresuki eskatzen dutenean, aurreko paragrafoan aipatutako txostenaren kopia bat emango die Udalak.

A fin de garantizar la transparencia exigible, cuando expresamente le sea solicitado por la representación legal del personal municipal el Ayuntamiento facilitará una copia del informe referido en el párrafo anterior.

## **BEDERATZIGARREN TITULUA. DIZIPLINA ARAUBIDEA**

## **TÍTULO NOVENO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **186. artikulua.- Diziiplina araubidea**

Udal langileen diziiplina araubidea funtzio publikoaren araudiak jasotzen duenaren arabera izango da faltak eta zehapenak tipifikatu eta aplikatzeari dagokionez, bai eta horien prozedurari dagokionez ere, langileek izan dezaketen erantzukizun zibila edo penala gorabehera.

### **Artículo 186.- Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario del personal municipal se regirá en cuanto a la tipificación y aplicación de faltas y sanciones, así como a su procedimiento, por lo dispuesto en la normativa de función pública sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el personal.

## **LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA**

KONPROMISO HAU hartzen da: batetik, erretiroa aurreratzeko primei buruzko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa berreskuratzea (lan baldintzak arautzeko aurreko akordioan sartuta zegoena), indarrean dagoen legeriak horretarako aukera ematen badu, eta, bestetik, helburu horretarako planteatu daitezkeen formulak aztertzea.

Horretarako, edukirik gabeko 100. eta 101. artikuluei eutsi zaie, gaur egun ez baitago horretarako legezko gaikuntzarik.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Se adopta el COMPROMISO de recuperar el Programa de Racionalización de Recursos Humanos de las primas por jubilación anticipada existente en el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo anterior, en el supuesto en que la legalidad vigente lo permita, y estudiar las posibles formulas que puedan ser planteadas a tal objeto.

A tal efecto se mantienen los artículos 100 y 101 sin contenido dado que a la fecha no existe habilitación legal para ello.

**BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA**

2023-2025 urteetarako Errenteriako Udaleko udal langileen lan baldintzak arautzen dituen Akordio honi honako eranskin hauek gehitzen zaizkio:

I. eranskina: "Sexuan oinarritutako diskriminazioa" gaiari buruzko konpromisoa

II. eranskina: "Udal Batzorde Paritarioa" arautuko duen erregelamendua egiteko konpromisoa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Se incorporan al presente Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Errenteria 2023-2025 los siguientes anexos:

Anexo I : Compromiso sobre la "Discriminación por razones de sexo"

Anexo II : Compromiso para elaborar un reglamento que regule la "Comisión Paritaria Municipal".

**AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA. INDARGABETZE-KLAUSULA**

Aurreko akordio, hitzarmen eta itun guztiak indargabetuta geratzen dira; era berean, hemen adostu direnaren kontrakoak, bateraezinak, mugatzaileak edo kontraesankorrak izan daitezkeen bestelako aginduak, akordio partzialak eta izaera kolektiboko edo indibidualeko bestelako xedapenak, maila berekoak edo apalagokoak, indargabetuta geratzen dira.

**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.

**I. ERANSKINA**

Sexuan oinarritutako diskriminazioa

Akordio hau sinatzen dugunok konpromisoa hartzen dugu gure komunikazioetan irudi eta hizkera ez-sexista erabiltzeko, izan barruko nahiz kanpoko komunikazioak. Berdintasun-politika eraginkorra sustatzeko, sinatzaileoi beharrezkoa iruditzen zaigu berdintasun-planak ezartzea egoeraren diagnostikotik abiatuta; planetan bildu beharko liriteke emakume eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta genero-diskriminazioa desagerrarazteko neurriak

**ANEXO I**

Discriminación por razones de sexo

Los y las firmantes del presente acuerdo nos comprometemos a impulsar la utilización de una imagen y un lenguaje no sexista en nuestras comunicaciones, tanto a nivel interno como a nivel externo. Con el objeto de impulsar una política igualitaria efectiva, los y las firmantes, vemos necesario el establecimiento de planes de igualdad que partiendo de un diagnóstico de la situación, deberían recoger medidas tendentes a lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a lograr la desaparición de la discriminación por razón de género.



Egoeraren diagnostikoa egitearen helburua izango da lan-baldintzei buruzko datuak lortzea, sexuka banatuta, eta, batez ere, aztertzea, besteak beste, gai hauek: lanpostua eskuratzea, prestakuntza, lanbide-saillkapena eta -sustapena, soldata-baldintzak, lanaren antolamendua, eta lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea. Guztia ere jakiteko justifikatu ezin den tratuen bat gertatu den, egoeraren batean aukera desberdinak ematen ote zaizkien gizonei eta emakumeei, edo generoagatik bazterkeriarik gertatzen den eta aipatutako helbururik finkatu behar den.

Lehen diagnostikoa egin ondoren, jasotako datuak kontuan hartuta helburu zehatzak ezarriko ditugu; gizonei eta emakumeei emandako tratuan desberdintasunak antzeman badira, neurri positiboak ezarriko dira, baita tratu-berdintasunaren eta bazterkeriarik ezaren printzipioa modu eraginkorrean ezartzeko neurri orokorrak ere.

Berdintasun-planek ezarriko dituzte berdintasunaren arloan bete beharreko helburu zehatzak, horiek betetzeko estrategia eta zereginak, nahiz helburu horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak

El objetivo del diagnóstico de la situación será la consecución de datos, por sexo, de las condiciones laborales, y sobre todo, que analice, entre otros, los siguientes temas: el acceso al puesto laboral, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones salariales, organización del trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y propia. Todo ello, para tener conocimiento, si sucediera, de algún trato injustificable o saber de la existencia de situaciones en las que se dan diferentes oportunidades entre los hombres y las mujeres, o para tener conocimiento de si se dan situaciones de exclusión por razón de género que lleven a tener que fijar objetivos de este tipo.

Después de realizar un primer diagnóstico, según los datos recogidos, fijaremos los objetivos concretos; en los casos en los que se hayan detectado situaciones de diferencia de trato entre hombres y mujeres se establecerán medidas positivas, también se tomarán medidas generales para implantar eficazmente el principio de igualdad de trato y de no exclusión.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad que deben lograrse, las estrategias y tareas necesarias para su consecución, así como la implantación de sistemas eficaces para hacer un seguimiento y realizar una evaluación de dichos objetivos.

## II. ERANSKINA

### UDAL BATZORDE PARITARIOA

Araudi bat egingo da Jarraipenerako Batzorde Paritarioa arautzeko; Langileen Batzordea osatzen duten sindikatuetakoa ordezkari bana izango da batzorde horretan eta ordezkariaren araberako boto haztatua izango dute; gobernu-taldeko kide-kopuru bera ere egingo da.

Erabakiak hartuko dira Batzordeko alderdi bakoitzaren

## ANEXO II

### COMISIÓN PARITARIA MUNICIPAL

Se elaborará un Reglamento que regule la Comisión Paritaria de Seguimiento, que estará compuesta por un representante de cada uno de los sindicatos que componen la Junta de Personal, con voto ponderado en función de su representación, y el mismo número de miembros del equipo de gobierno.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de



gehiengo soilez, alegia, sindikatuen eta Udaleko kideen gehiengo soilez. cada una de las partes de la Comisión, partes sindical y parte institucional.

Batzordean honako hauek egingo dira:

En el seno de la Comisión se realizará:

1) Akordio honen eta Udalhitzeko indarreko artikuluen jarraipena egitea. 1) El seguimiento del presente acuerdo así como del articulado vigente del Udalhitz.

2) Akordio honen edukiaren eta Udalhitzeko indarreko artikuluen interpretazioaren inguruko zalantzak argitzea. 2) La resolución de dudas interpretativas tanto sobre el contenido del presente acuerdo como del articulado vigente del Udalhitz.

3) Absentismoaren irismena eta kausak aztertzea. 3) Estudio del alcance y las causas del absentismo laboral.

4) Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak aztertzea. 4) Estudio sobre las horas realizadas fuera de la jornada habitual.

5) Udalak urtero egingo duen enplegu publikoaren behin-behinekotasunari buruzko txostena aztertu eta eztabaidatzea. 5) Estudio y debate del informe sobre temporalidad en el empleo público que elaborará el Ayuntamiento anualmente.

6) Kanpo-kontratazioen bidez ematen diren zerbitzuen diagnostikoa, akordio honen edukiaren arabera. 6) Diagnóstico de los servicios que se prestan en concreto de las contrataciones externas de acuerdo con el contenido del presente acuerdo.

7) Prestakuntza-beharrak ebaluatzea eta prestakuntza-planak prestatzea. 7) La evaluación de las necesidades formativas y la elaboración de los planes de formación.

8) Sexuan oinarritutako diskriminazioari buruzko akordioaren jarraipena egitea. 8) Seguimiento del acuerdo sobre discriminación por razones de sexo.

9) Euskara planen jarraipena egitea. 9) Seguimiento de los Planes de Euskera.

Alderdiek adosten duten beste edozein zeregin, betiere Batzordearen izaera eta funtzioa aldatzen ez bada Cualesquiera otra que las partes acuerden atribuirle sin alterar su naturaleza y función de la Comisión.