

**MARCO REGULADOR
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
LASARTE-ORIA.**

13 de noviembre de 2012

MARCO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LASARTE-ORIA.

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objeto.

El presente Marco Regulador tiene por objeto la ordenación de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Lasarte-Oria, con el objeto de facilitar el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la Institución.

Artículo 2.- Partes negociadoras.

Las partes que negociaron el presente Marco Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal del Ayuntamiento de Lasarte-Oria son los representantes de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa, como parte empleada, y los representantes de la Institución, como parte empleadora.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

1. El Acuerdo se aplicará íntegramente a todo el personal, sea funcionario o laboral, fijo, indefinido o temporal, en adelante Empleado Público.
2. Asimismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.
3. El presente Acuerdo será de aplicación para todo el personal del Euskaltegi municipal con las salvedades y especificaciones que en el propio texto se establecen y de la Escuela de Música municipal con las salvedades y especificaciones contenidas en el Anexo VI.

Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

1.- El presente Marco Regulador tendrá vigencia a partir del día siguiente al de su aprobación expresa y formal por parte del Pleno del Ayuntamiento de Lasarte-Oria y estará en vigor hasta el día 31 de diciembre de 2015, excepto en lo referido a las disposiciones sobre las adecuaciones retributivas contempladas en el artículo 85 del mismo, que serán de aplicación desde el día 1 de enero de 2012.

2.- Si ninguna de las partes negociadoras denuncia la vigencia del Marco Regulador se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año.

3.- En el caso de que se efectúe denuncia, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de octubre de 2015, o durante el mes de octubre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas.

4.- Hasta que no se llegue a un nuevo Marco Regulador, el presente Marco mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.

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

Artículo 5.- Comisión Paritaria de Seguimiento (C.P.S).

1.- Con el fin de examinar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y de la aplicación del presente Marco Regulador se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento, que iniciará su actuación una vez se haya producido la entrada en vigor del mismo.

2.- Podrán formar parte de la citada Comisión un representante de cada uno de los sindicatos que han participado en las negociaciones del presente Marco, con voto ponderado en función de su representación, y el mismo número de representantes de la Institución.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva.

Podrán mantenerse en el ámbito de la Institución o para personas determinadas, condiciones que superan el Marco Regulador y reconocidas con anterioridad; asimismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Marco 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 7.- Aplicación favorable.

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

Artículo 8.- Procedimiento de resolución de conflictos.

Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la C.P.S., con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Marco Regulador.

Artículo 9.- Organización del Trabajo.

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

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

Capítulo I. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 10.- Jornada de trabajo habitual.

1.- La jornada laboral habitual del empleado público del Ayuntamiento de Lasarte-Oria 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 la que la jornada anual de presencia efectiva será la actualmente en vigor.

En este sentido se instará a la Comisión Paritaria de Seguimiento para que debata y estudie la aplicación del párrafo anterior.

3.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en virtud de la legislación vigente en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los trabajadores con hijos menores de 12 años tendrán derecho a una flexibilidad en el inicio de la jornada laboral hasta las 9.30 de la mañana, recuperándose durante el mes en curso el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

Artículo 11.- Jornada de trabajo para el personal docente del Euskaltegi Municipal.

1.- La jornada anual será la que establezca la legislación aplicable, que quedarán repartidas de la siguiente forma:

a) Un 93,59 % en horas de presencia física, que se cumplirán de la siguiente forma:

- El 85,55 % de las horas serán para la impartición de las clases, preparación de las mismas, asistencia a claustros, etc., de las cuales un 46,17 % serán dedicadas a impartir clases.

- Un 8,04 % de las horas serán de disponibilidad del titular del Centro para actividades extralectivas, reuniones, internados, excursiones, formación del profesorado u otro tipo de actividades que se requieran.

b) El 6,41 % de las horas serán de compensación por la especificidad propia de la enseñanza y de los cuadros horarios del servicio, ya que estos deben adecuarse a las necesidades de la demanda.

2.- La jornada anual es aplicable tanto al profesorado como a quien además desempeña el puesto de Secretario Académico o de Director/a.

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

Artículo 12.- Calendario laboral.

1.- El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en el seno del Ayuntamiento de Lasarte-Oria, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este Capítulo.

2.- Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplándose los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco, el Territorio Histórico de Gipuzkoa y el municipio, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.

3.- Se considerarán festivos a todos los efectos, los días 24 y 31 de Diciembre. El personal que trabaje la noche del 24 de diciembre quedará exento de trabajar el día 31 en el mismo turno.

Artículo 13.- 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 reglamentarias, los desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

Artículo 14.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible.

1.- Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal del Ayuntamiento de Lasarte-Oria un margen de tolerancia de hora y media en la entrada al trabajo, recuperándose durante el mes en curso el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2.- Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación sindical, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria, siempre que ello no menoscabe la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.

3.- El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

4.- Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Institución podrá establecerse un régimen de calendario flexible, y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones haya de desplazarse con

carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario, en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

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

Artículo 15.- Trabajo a turno.

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

Artículo 16.- Pausa entre cada jornada.

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

Artículo 17.- Trabajo en período nocturno.

1.- Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las diez de la noche (22.00 p.m.) y las seis de la mañana (6.00 a.m.), aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

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

Capítulo II. DESCANSOS Y FIESTAS.

Artículo 18.- Descanso semanal.

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

Artículo 19.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos.

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

2.- A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las 22.00 horas del día de la víspera y las 22.00 horas del día festivo.

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

4.- Cuando el trabajo en festivo no constituya hora extra, podrá compensarse 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 20.- Incidencia de descansos y fiestas.

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

Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO.

Artículo 21.- Duración.

1.- El empleado público en activo tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticuatro días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción le correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.

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

Artículo 22.- Vacaciones en el Euskaltegi Municipal.

1.- El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el Euskaltegi Municipal, 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 la actividad docente en período estival de 60 días ininterrumpidos.

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

Artículo 23.- Vacaciones del personal no docente del Euskaltegi Municipal.

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

2.- 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.

Artículo 24.- Supuesto excepcional de compensación vacacional.

1.- Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del empleado público (excepción hecha del 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 empleado público tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de las vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses y días trabajados en lo que lleva de año, calculándose ésta por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.

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

Artículo 25.- Liquidación de las vacaciones.

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal del Ayuntamiento de Lasarte-Oria 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 26.- Fraccionamiento.

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

Artículo 27.- Período de disfrute vacacional.

1.- El empleado público tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.

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

3.- Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial se regularán en el seno de los mismos, oídos los representantes de los trabajadores.

4.- En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre los días 1 de octubre y 31 de mayo, ambos inclusive, este tendrá derecho a una prórroga vacacional

retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

5.- El comienzo y la terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan, salvo acuerdo que establezca una fecha de terminación posterior a la finalización del año natural.

Artículo 28.- Disfrute simultáneo.

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

Artículo 29.- Plan de vacaciones.

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

Artículo 30.- Supuestos especiales.

1.- La situación de Incapacidad Temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones dará al empleado público el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute de las mismas a cuando esté de nuevo en alta y teniendo como límite de finalización de su disfrute el día 31 de diciembre, salvo que por acuerdo se haya establecido una fecha posterior de finalización del período de disfrute vacacional, en cuyo caso el límite de finalización estará supeditado a esta.

En el caso de que, por necesidades del servicio debidamente justificadas, el trabajador que, encontrándose en la situación prevista en el párrafo anterior, no pueda disfrutar por completo las vacaciones en el período establecido, tendrá derecho a disponer de los días que le quedasen pendientes de disfrutar durante el año natural siguiente.

2.- El período de disfrute de las 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 período corresponda.

3.- En el caso de que la Institución, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el empleado público tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de los documentos justificativos de los mismos.

4.- Los descansos, las fiestas, las licencias y los permisos disfrutados durante el año por el empleado público no privarán a éste del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas le corresponden, salvo en los supuestos de permiso por asuntos propios y de sanción disciplinaria, en cuyo caso se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 31.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual.

1.- En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público, las Organizaciones Sindicales y la Institución coinciden en la necesidad de organizar la prestación de los servicios municipales de tal modo que se reduzcan al máximo las horas realizadas fuera de la jornada habitual.

2.- En este sentido, se suprimen totalmente las horas realizadas fuera de la jornada normal con carácter habitual.

3.- Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que se deban realizar fuera de la jornada habitual, excepto aquellas destinadas a prevenir o a reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.

4.- Con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, excepto en aquellos casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, el Jefe del Departamento respectivo elaborará un informe propuesta en el que deberá motivar la necesidad de la realización, la previsión de los servicios a realizar y el tiempo a emplear.

5.- Si en la plantilla existieran más trabajadores de los necesarios y con la cualificación adecuada para realizar las tareas extraordinarias, tendrán prioridad para realizarlas los que fueran voluntarios.

6.- Trimestralmente la Institución hará público un informe detallando el número de horas extraordinarias realizadas al amparo de los apartados 3º y 4º de este artículo, y las medidas adoptadas para reducirlas en el futuro.

7.- Los informes elaborados por la Institución serán remitidos a la C.I.V.E.

8.- La C.I.V.E. debatirá y negociará la información suministrada, y estudiará las recomendaciones generales que, en su caso, emita la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.

9.- Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el Título Segundo de este Marco Regulador.

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

- a) Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho, con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.
- b) Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

11.- Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen

o en el siguiente, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

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

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

Artículo 32.- Licencias.

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

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

Artículo 33.- Permisos.

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

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

Artículo 34.- Parejas de hecho.

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

Artículo 35.- 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 deberá formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o el permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

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

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

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

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

Artículo 36.- Incompatibilidad entre permisos y licencias.

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

Artículo 37.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.

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

Artículo 38.- Asistencia y justificación de ausencias.

1.- El empleado público que no pueda asistir a su puesto de trabajo lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior del hecho.

2.- En caso de enfermedad, a partir del tercer día natural será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el “comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal”.

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

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

Artículo 39.- Licencias por enfermedad o accidente.

1.- Enfermedad Común:

- a) El empleado público, 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 competentes, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de Incapacidad Permanente, pudiendo la Institución hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.
- b) Dichas licencias podrán ser controladas por la Institución en la forma que se estime oportuna.
- c) En virtud del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Lasarte-Oria de 15 de julio de 1994 se implantó un sistema de gestión de la Licencia por Enfermedad Común o Accidente no Laboral basado en una Tabla de Índice de Absentismo, de adhesión libre, voluntaria y personal para los empleados; aquellos que se han ido adheriendo al referido sistema durante los últimos años continuarán tramitando esta licencia en base a la normativa actualmente vigente y que se reproduce en el Anexo I.

Los empleados públicos no adheridos a aquel sistema, en caso de baja por enfermedad común, percibirán una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los

cuales percibirán el 80% de dichas retribuciones hasta la finalización del período de baja, sin perjuicio de los auxilios económicos complementados ya existentes o que puedan pactarse en la Institución.

- d) Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:
- 1) Que se cumplimenten por el propio trabajador o por la persona en la que delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y que se sigan los requerimientos y los procedimientos al respecto establecidos en el presente Marco Regulator.
 - 2) Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos de la Institución estimen conveniente realizar.
 - 3) Que en ningún caso el trabajador se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o del accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le pudiera corresponder.
 - 4) Que en ningún caso el trabajador prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le pudiera corresponder.
- e) Para el abono de las retribuciones a que se hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos previstos en el artículo 59.
- 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 período vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.
- g) El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el trabajador las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

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

Artículo 40.- Licencia por paternidad.

1.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o de una hija se concederán licencias de veinte (20) días hábiles a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2.- Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o cuando se produzca a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos (2) días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

Artículo 41.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.

1.- Se concederá una licencia de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, y de tres (3) días hábiles en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos.

2.- Se concederá una licencia de cinco (5) días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos, y de tres (3) días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres, abuelos, nietos y hermanos.

3.- En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros), se concederán permisos de tres (3) días hábiles.

4.- En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados), incluidos los cónyuges/parejas de los hermanos/as políticos, se concederán permisos de dos (2) días hábiles.

5.- Cuando el suceso se produzca a más de 150 kms. del domicilio habitual del empleado público, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta en dos (2) días hábiles más.

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

7.- A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

8.- Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último. A estos efectos, se entenderán como jornadas normalizadas las de más/menos 8 horas.

Artículo 42.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

1.- Por razón de matrimonio propio o inscripción en registro público de parejas de hecho, el empleado público tendrá derecho a una licencia de veinte (20) días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración e incluyendo dicha fecha; y pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2.- En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho expedido.

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

4.- Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado público, tendrá derecho a una licencia de un (1) día natural en la fecha de su celebración, que se ampliará a tres (3) días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del empleado.

Artículo 43.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

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

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

- a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registros de organismos oficiales, así como las citaciones de juzgados y dependencias policiales.
- b) Asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y de las Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.

3.- Cuando el cumplimiento de los deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la Institución.

Artículo 44.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal.

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

Artículo 45.- Licencia por maternidad y lactancia.

1.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2.- La trabajadora, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

3.- El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá ser ejercido indistintamente por el padre o por la madre, previa solicitud y justificación por parte de éste, quien deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

4.- La trabajadora podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o por acumular las horas de lactancia, computándose día a día según el calendario de la trabajadora, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que le resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

5.- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos (2) horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado público dentro de su jornada ordinaria; en todo caso, deberá preavisar a la Institución, con 15 días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 46.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto.

1.- En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de ciento veintiséis (126) días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a ciento cincuenta (150) días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo, la licencia a la que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos (2) semanas.

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

2.- No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3.- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

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

4BIS.- Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora 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 del permiso de paternidad.

5.- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

6.- La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie, a juicio del facultativo, el hecho de que la trabajadora se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente, deberá acreditarse también, mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7.- En el supuesto de licencia por riesgo en el embarazo, la Institución complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.

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

Artículo 47.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento.

1.- En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con la legislación aplicable, siempre que el acogimiento simple sea

de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos (2) semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora 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 la adopción y el acogimiento simple sean de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos (2) semanas.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos (2) meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

2.- En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.

3.- En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello; la licencia en ese período estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

Artículo 48.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.

1.- El empleado público que por razones de guarda legal tenga a su custodia a un niño menor de ocho años o a una persona disminuida física o psíquica que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, que podrá ser entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Desde que el niño cumpla los ocho años y hasta que cumpla doce años, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado público, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad.

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

3.- En el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado público podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la Institución, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4.- En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con

el trabajador o trabajadora, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

5.- La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado público; no obstante, si dos o más empleados de la Institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 49.- Licencia por enfermedad muy grave de familiar en primer grado.

Excepcionalmente, el trabajador que precise atender el cuidado de un familiar en primer grado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (50%) de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Artículo 50.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

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

El trabajador podrá acumular los dos días, establecidos en el párrafo anterior, en una misma convocatoria, el día del examen y el inmediatamente anterior.

Artículo 51.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual, el empleado público tendrá derecho a una licencia de un (1) día natural de duración.

Artículo 52.- Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.- El empleado público tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén 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 (4) horas mensuales.

3.- Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

4.- Asimismo, será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con un límite de cuatro (4) horas mensuales y debidamente justificadas.

Artículo 53.- Días de licencia por asuntos particulares.

1.- Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de seis (6) días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más dos (2) días con carácter recuperable.

2.- El trabajador podrá fraccionar hasta cuatro de las jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares.

3.- El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación suficiente con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

4.- Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho al disfrute de días adicionales según la siguiente tabla de días de libranza, en función de los años de servicio en la entidad:

- Por 18 años de servicio, 2 días de libranza.
- Por 21 años de servicio, 3 días de libranza.
- Por 24 años de servicio, 4 días de libranza.
- Por 27 años de servicio, 5 días de libranza.
- Por 30 años de servicio, 6 días de libranza.
- Por 33 años de servicio, 7 días de libranza.
- Por 36 años de servicio, 8 días de libranza.
- Por 39 años de servicio, 9 días de libranza.
- Por 42 años de servicio, 10 días de libranza.
- Por 45 años de servicio, 11 días de libranza.
- Por 51 años de servicio, 13 días de libranza.

Artículo 54.- Permiso por realización de estudios o pruebas de Promoción Profesional Interna.

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

Artículo 55.- 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 siete (7) días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de tres (3) meses cada dos años.
- 3.- Podrá concederse dicho permiso para la participación de los empleados públicos en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Institución o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

Artículo 56.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

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

TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

Capítulo I. RÉGIMEN GENERAL.

Artículo 57.- Retribuciones. Ámbito de aplicación.

1.- La remuneración del empleado público será la equivalente a la determinada para los funcionarios de acuerdo con la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, según la aplicación de los conceptos retributivos, y en las cuantías que resulten de la aplicación del presente Marco Regulador.

Aquellos trabajadores públicos adheridos al Sistema de Regulación del Absentismo percibirán, además, el Complemento de Productividad y la Paga por Incentivo de Producción previstos en el Anexo I del presente Marco Regulador.

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

3.- La adecuación de las retribuciones individuales al contenido del presente Marco Regulador se realizará conforme a lo que se preceptúa en este Título.

Artículo 58.- Ordenación del pago.

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

Artículo 59.- Publicidad.

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

Artículo 60.- Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos que puede percibir el empleado público del Ayuntamiento de Lasarte-Oria son los siguientes:

Básicas y Complementarias:

- a) El sueldo.
- b) La antigüedad.
- c) El complemento de destino.
- d) El complemento específico.

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

Artículo 61.- El Sueldo.

1.- El concepto, la regulación y la estructura del sueldo serán los equivalentes a los determinados para los funcionarios en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Marco Regulador.

2.- La cuantía del sueldo de los trabajadores del Grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del Grupo E.

3.- Los trabajadores estarán agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos:

- Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3er Grado o equivalente.
- Grupo C1: Título de Bachiller, Formación Profesional de 2do Grado o equivalente.
- Grupo C2: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de 1er Grado o equivalente.
- Grupo A.P: Certificado de Escolaridad.

4.- En virtud del principio de autoorganización, lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en este Marco Regulador, la Institución podrá definir y establecer en la Plantilla las Categorías Profesionales que considere necesarias en la organización para cada uno de los grupos profesionales.

5.- Las Categorías, en su caso, se definirán de acuerdo con la calificación profesional, determinados niveles de conocimiento, experiencia profesional, capacitación acreditada o aptitudes físicas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo de la Institución.

Artículo 62.- Antigüedad.

1.- El concepto, la regulación, la estructura y la cuantía de la antigüedad serán los equivalentes a los determinados para los funcionarios en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Marco Regulador.

2.- Para el perfeccionamiento y la liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente

prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

3.- Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al Grupo al que el empleado público pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

Artículo 63.- El Complemento de Destino.

1.- El concepto, la regulación, la estructura y la cuantía del complemento de destino serán los equivalentes a los que vienen determinados para los funcionarios en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Marco Regulador.

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

3.- La Institución fijará para los distintos puestos de trabajo el nivel de Complemento de Destino que le corresponda a cada uno de ellos.

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

	Nivel Mínimo	Nivel Máximo
Grupo A:	21	30
Grupo B:	17	26
Grupo C1:	14	22
Grupo C2:	11	19
Grupo A.P.:	8	16

Artículo 64.- El Complemento Específico.

1.- El concepto, la regulación, la estructura y la cuantía del complemento específico al puesto de trabajo será los equivalentes a los determinados para los funcionarios en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Marco Regulador.

2.- Este complemento es de índole funcional y su percepción dependerá, de forma exclusiva, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter de consolidable, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.3. del Estatuto de los Trabajadores.

3.- El complemento específico, no consolidable al puesto de trabajo, está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

4.- En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las

condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en un puesto de trabajo; en este sentido, se establecen los siguientes tramos del Complemento Específico:

- a) Complemento Específico Tramo General.
- b) Complemento Específico Tramo Dedicación Especial.

Artículo 65.- El Complemento Específico Tramo General.

1.- El Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General retribuye las características esenciales de los puestos de trabajo en relación a su especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad inherentes al puesto de trabajo, cuando afecten al mismo de forma habitual, continuada y no esporádica.

2.- Asimismo, se considerará penosidad la obligación de prestar servicios en jornadas festivas o nocturnas de conformidad con el requisito de habitualidad indicado en el punto anterior.

Artículo 66.- El Complemento Específico Tramo Dedicación Especial.

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

- a) Modalidad Jornada Ampliada.
- b) Modalidad Disponibilidad Absoluta.
- c) Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.

2.- Con carácter previo a su aprobación, se procederá a su negociación con la representación sindical.

Artículo 67.- Modalidad Jornada Ampliada.

1.- La modalidad Jornada Ampliada retribuye la realización de noventa y tres (93) horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si la Institución así lo determina en la Relación de Puestos de Trabajo, previa negociación con la representación de los trabajadores, con criterio restrictivo y de singularidad.

2.- Los puestos de trabajo con Jornada Ampliada percibirán por este concepto un máximo del 10% de las cantidades definidas para su nivel en la Tabla de Retribuciones que se acompaña como Anexo II del presente Marco Regulator.

Artículo 68.- Modalidad Disponibilidad Absoluta.

1.- La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:

- a) La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

- b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible, teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sea requerido para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos así como otros requerimientos de naturaleza análoga.
- c) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.
- d) Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.
- e) La facultad de la Institución de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto, con un preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2.- Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% de las cantidades definidas para su nivel en la Tabla de Retribuciones que se acompaña como Anexo II del presente Marco Regulatorio.

Artículo 69.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.

1.- La modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente reseñados, jornada ampliada y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones.

2.- Los puestos de trabajo con el requerimiento de Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25% de las cantidades definidas para su nivel en la Tabla de Retribuciones que se acompaña como Anexo II del presente Marco.

Artículo 70.- Cumplimiento de requisitos.

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

Artículo 71.- Las Pagas Extraordinarias.

1.- El concepto, la regulación, la estructura y los importes de las pagas extraordinarias serán los determinados en la normativa correspondiente.

2.- La percepción en nómina de las pagas extraordinarias tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 82 de este Marco Regulatorio.

Artículo 72.- Complemento de Productividad.

1.- El concepto, la regulación, la estructura y la cuantía del complemento de productividad serán los determinados en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Marco Regulador.

2.- Aquellos trabajadores adheridos al Sistema de Regulación del Absentismo percibirán el Complemento de Productividad del 3'1434185% definido en el Anexo I.

3.- Del fondo económico establecido para contribuir y apoyar la consecución de los objetivos marcados en el Programa de Gobierno Municipal (especialmente, la mejora en la calidad de los Servicios Públicos y la mejora de los tiempos de respuesta al ciudadano) y tras la evaluación realizada sobre el grado de cumplimiento de tales objetivos, el empleado público percibirá un Complemento de Productividad por Objetivos, cuyo importe se determinará en base a los criterios definidos en el artículo 84 del presente Marco Regulador.

Artículo 73.- Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

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

- a) Compensación de 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 la toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, incluyendo el trabajo en nocturno y/o en festivo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

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

1.- La compensación por la realización de servicios extraordinarios se retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75%.
- b) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno o festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100%.

2.- No procederá su compensación o percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico se incluyan las modalidades de Disponibilidad Absoluta o Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.

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

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

1.- Las gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas existirán en las siguientes modalidades: penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, nocturnidad y festividad.

- a) Penosidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades en que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.
- b) Toxicidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades en que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.
- c) Peligrosidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen actividades en que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, existan riesgos para la integridad física de las personas expuestas.
- d) Nocturnidad: El horario nocturno es el realizado entre las 22.00 horas y las 6.00 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.
- e) Festividad: El trabajo en festivo es el realizado desde las 22.00 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22.00 horas del domingo o festivo.

2.- No procederá la percepción de servicios extraordinarios por estos conceptos en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General hubieran sido ponderadas dichas circunstancias por su habitualidad.

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

4.- La realización de dichos trabajos requerirá con carácter preceptivo, salvo en situaciones excepcionales o en casos urgentes e inaplazables, autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.

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

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

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

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

- El empleado público 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.

- El empleado público 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.

- El empleado público que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos percibirá, por cada hora trabajada en estas circunstancias, un incremento o compensación en tiempo igual a un porcentaje determinado, dependiendo del número de circunstancias presentes. De este modo:

- 1) Si interviene una única circunstancia, el incremento consistirá en un 20% sobre la hora ordinaria trabajada.
- 2) Si intervienen dos circunstancias, el incremento consistirá en un 25% sobre la hora ordinaria trabajada.
- 3) Si intervienen tres circunstancias, el incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.

- Para el empleado público que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, que además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará de modo que:

- 1) Si interviene una única variable en horario nocturno, el incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.
- 2) Si intervienen dos variables en horario nocturno, el incremento consistirá en un 35% sobre la hora ordinaria trabajada.
- 3) Si intervienen tres variables en horario nocturno, el incremento consistirá en un 40% sobre la hora ordinaria trabajada.

- Asimismo, para el empleado público que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, que transcurran en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje se incrementará de modo que:

- 1) Si interviene una única variable en horario festivo, el incremento consistirá en un 70% sobre la hora ordinaria trabajada.
- 2) Si intervienen dos variables en horario festivo, el incremento consistirá en un 75% sobre la hora ordinaria trabajada.

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

Artículo 76.- Indemnizaciones por razones de servicio.

El empleado público tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio en las cuantías y en las condiciones que el Ayuntamiento de Lasarte-Oria determine.

Capítulo II. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE MARCO REGULADOR.

Artículo 77.- Adecuación del sistema retributivo.

1.- El sistema retributivo del empleado público del Ayuntamiento de Lasarte-Oria una vez entrado en vigor el presente Marco Regulador será el determinado por la legislación vigente de Función Pública, de acuerdo con los parámetros estipulados en el presente Título.

2.- La adaptación a la estructura retributiva prevista en el artículo 77 y siguientes de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

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

Puestos con nivel asignado anteriormente:

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

Puestos sin nivel asignado:

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

- c) En el caso de que existan dos puestos de trabajo de iguales contenidos y responsabilidades pero de distinta dedicación horaria, la diferencia retributiva entre uno y otro se asignará al Tramo Dedicación Especial del Complemento Específico, según las modalidades especificadas en el artículo 65 y siguientes de este Marco Regulador; en el caso de que se superaran los máximos previstos en aquellos, se consignará sólo el máximo.
- d) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista una dedicación especial de las características que se especifican en el artículo 65 y siguientes de este Marco Regulador 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, debiendo esta última seguir las modalidades especificadas en tales artículos; en caso de que se superaran los máximos previstos en aquellos, se consignará sólo el máximo.
- 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 que se especifican en el artículo 65 y siguientes de este Marco Regulador; en caso de que se superaran los máximos previstos en dichos artículos, se consignará sólo el máximo.
- f) El importe correspondiente al Complemento Específico en su Tramo General se obtendrá de acuerdo con la siguiente fórmula:

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 empleado público 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 del gasto público ni la modificación del cómputo anual de las retribuciones totales de cada trabajador, con la salvedad del incremento anual previsto en el artículo 84 de este Marco Regulador; por tanto, no es de aplicación preceptiva, en ningún caso, la realización de procesos de valoración de puestos de trabajo para esta adecuación.

Artículo 78.- El Complemento Personal y Transitorio.

1.- Si como consecuencia de la aplicación íntegra del sistema retributivo previsto en este Marco Regulator se produjera una minoración sobre las retribuciones que se vinieran percibiendo, el empleado público afectado tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que se actualizará de acuerdo con las disposiciones legales que en cada momento se establezcan.

2.- En relación a la aplicación del artículo 61, en reconocimiento de las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por los empleados públicos de la Institución hasta la fecha, las cuales se devengarán durante la vigencia del presente Marco, se reconoce su percepción mediante un Complemento Personal Transitorio-Antigüedad por la diferencia, de acuerdo con el Anexo III de este Marco Regulator; dichos importes se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Título II.

Capítulo III. GRADO PERSONAL.

Artículo 79.- El grado personal.

1.- A efectos internos del Ayuntamiento de Lasarte-Oria, el empleado público contará con un grado personal.

2.- El grado se adquiere por la adscripción con carácter permanente a uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción, siempre y cuando se cumplan los requisitos contemplados en la legislación de la Función Pública Vasca.

3.- El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos, cuyo acceso se fundamentará en criterios de mérito y capacidad, que se determinen por el Pleno de la Institución.

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

Capítulo IV. GESTIÓN DE NÓMINAS.

Artículo 80.- Reestructuración de nóminas.

En las nóminas del empleado público del Ayuntamiento de Lasarte-Oria figurarán todos los conceptos retributivos, según el esquema retributivo establecido.

Artículo 81.- Adscripción a otro puesto de trabajo.

1.- En los casos de adscripción provisional de un empleado público a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, este percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo.

2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado, y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del abandonado, el trabajador percibirá un complemento transitorio por la diferencia; dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en que el interesado pueda participar.

3.- Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible, se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

Artículo 82.- Domiciliación de nóminas.

1.- El empleado público del Ayuntamiento de Lasarte-Oria deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

2.- A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el empleado público habrá de remitir a la Institución un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones, y por los correspondientes servicios de intervención y depositaría de la Institución se efectuarán, a tal fin, los trámites pertinentes.

Artículo 83.- División en pagas de las percepciones anuales.

Los importes anuales destinados a retribuir el Complemento Específico en sus Tramos General y Dedicación Especial se podrán prorratear por decisión del Gobierno municipal, previo acuerdo con la representación sindical, en catorce pagas de carácter mensual, devengándose por duplicado durante los meses de junio y de diciembre.

Artículo 84.- Devengo y liquidación.

1.- Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y los derechos del empleado público referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

- a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución y en aquel 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 en los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, supuestos en los que se devengarán desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

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

Capítulo V. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS.

Artículo 85.- Incrementos retributivos.

1. Año 2012:

En aplicación de la normativa vigente en la materia, las retribuciones establecidas para los empleados públicos del Ayuntamiento de Lasarte-Oria no experimentarán incremento alguno en el ejercicio 2012.

Ello no obstante, como consecuencia de la ejecución de la sentencia nº 107/2009 de 2 de junio de 2009, del Juzgado Contencioso Administrativo Nº1 de Donostia-San Sebastian, recibida con fecha 2 de julio de 2010 y sin ejecutar hasta el momento, se dispone la obligatoria adecuación de las tablas retributivas vigentes, con efectos retrotraídos al año 2007. Las tablas quedarán con los valores indicados en el anexo 2, con fecha de aplicación desde el 1 de enero de 2012.

Artículo 86.- Actuaciones retributivas de carácter no general.

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

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

Capítulo I. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS.

Artículo 87.- Elkarkidetza, Sistema de Pensiones Complementarias.

1.- El Ayuntamiento de Lasarte-Oria deberá adherirse al Sistema de Pensiones Complementarias de Elkarkidetza, asegurando, en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de los trabajadores al sistema de pensiones.

2.- La Institución adherida al Sistema de Pensiones Complementarias se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los trabajadores, y de ingresar las aportaciones y las anualidades con puntualidad.

3.- En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el empleado público, la Institución no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de empleado público de la Institución.

4.- La Institución facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y de seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

Artículo 88.- Cuotas de Elkarkidetzta.

Las cotizaciones a realizar a partir del día 1 de enero de 2010 tanto por parte de los trabajadores como por parte de la Institución, son las siguientes, en 14 mensualidades:

GRUPO de TITULACIÓN	BASE	CUOTA TITULAR	CUOTA INSTITUCIÓN
Grupo A Ley 30/1984 Subgrupo A1 Ley 7/2007	45.845,33	100,01	100,01
Grupo B Ley 30/1984 Subgrupo A2 Ley 7/2007	37.436,00	81,66	81,66
Grupo C Ley 30/1984 Subgrupo C1 Ley 7/2007	30.711,33	66,99	66,99
Grupo D Ley 30/1984 Subgrupo C2 Ley 7/2007	25,667,67	55,99	55,99
Grupo E Ley 30/1984 Agrup. Profesionales Ley 7/2007	25,667,67	55,99	55,99

De conformidad con lo estipulado en el artículo 86, la Institución destinará la cantidad establecida mediante el presente acuerdo cuando el trabajador efectivamente abone su parte correspondiente.

Capítulo II. OTRAS MEJORAS.

Artículo 89.- Jubilación voluntaria por edad.

1.- Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el empleado público de la Institución una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

- a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos tres (3) meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.
- b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de un (1) mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

2.- En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.

3.- A los efectos de este Título, se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.

4.- A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al empleado público que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1º le falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

5.- La C.I.V.E. estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 90.- Primas para la jubilación anticipada.

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

EDAD	NÚMERO de MENSUALIDADES
De 60 a 61 años	21
De 61 a 62 años	17
De 62 a 63 años	12
De 63 a 64 años	9
De 64 a 65 años	6

Artículo 91.- Jubilación Forzosa.

1.- La jubilación forzosa del personal se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad.

2.- La previsión del apartado 1º se establece sin perjuicio de que todo trabajador o trabajadora pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima y siempre que no supere los setenta años de edad.

3.- La Institución establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio del derecho contemplado en el apartado anterior.

Artículo 92.- Seguro de Vida e Incapacidad.

1.- La Institución mantendrá, a su cargo, para todo el empleado público, un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta, que tendrá una cobertura mínima de 44.000 €.

2.- La cobertura por la Incapacidad Total se hará efectiva siempre y cuando el trabajador o la trabajadora cause baja en la Institución.

Artículo 93.- Seguro de Responsabilidad Civil.

1.- La Institución mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del empleado público 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 no podrá superar la cobertura máxima garantizada de 33.000 €.

3.- En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Institución 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.

Artículo 94.- Préstamos de consumo.

1.- El empleado público, con antigüedad mínima de un año, podrá percibir las cantidades de 1.803,04 €, de 3.606,07 € y de 5.409,11 €, debiendoreintegrar dichos adelantos en 12, 18 ó 24 mensualidades respectivamente, que serán concedidas a criterio de la Institución y siempre que existan causa justificada y necesidad perentoria.

2.- Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:

- a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho del solicitante.
- b) Divorcio, separación o nulidad de matrimonio del solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- d) Nacimiento de hijos, adopción y acogimiento.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
- f) Adquisición de vivienda habitual.
- g) Amortización de créditos bancarios concedidos con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- h) Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- j) Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
- k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.
- l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

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

Artículo 95.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de la Escuela de Música municipal.

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

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

Capítulo I. SELECCIÓN DE PERSONAL.

Artículo 96.- Sistemas de selección.

- 1.- El ingreso en la Administración se realizará mediante convocatoria pública a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-Oposición u Oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
- 2.- No se podrá efectuar ninguna convocatoria de pruebas selectivas de acceso sin la aprobación y la publicación previas de la Oferta de Empleo Público.
- 3.- La preparación y el diseño de los planes de Oferta de Empleo Público se negociarán con la representación sindical.
- 4.- En los tribunales de selección figurará como miembro un representante del personal designado por la representación sindical.

Artículo 97.- El acceso de personas con discapacidad.

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

Capítulo II. FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Artículo 98.- La promoción interna.

1.- El empleado público podrá acceder, mediante promoción interna, a las plazas del Grupo inmediatamente superior al que se pertenezca o del mismo Grupo.

2.- La Institución facilitará la promoción del empleado público fijo determinando, de acuerdo con las características de cada plaza, el número de ellas reservadas para la promoción interna en cada convocatoria, que será de un mínimo de un 33% siempre que sea posible.

Artículo 99.- Acceso a la promoción interna.

1.- Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el empleado público fijo deberá contar con una antigüedad en la plaza de procedencia de dos años, así como poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos para el acceso a la nueva plaza a la que aspire a ingresar, con las salvedades que la ley establece.

2.- El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la plaza de que se trate.

3.- No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la plaza de procedencia.

4.- Las vacantes reservadas a promoción interna que resultaran desiertas se sumarán a las ofertadas en el turno libre.

5.- La adscripción a las vacantes existentes del empleado público que acceda por el sistema de promoción interna a otra plaza se efectuará conforme a las preferencias que aquellos manifiesten, según el orden en el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura en la Relación de Puestos de Trabajo. En todo caso, para la elección de los destinos gozarán de preferencia sobre aquellos aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

Artículo 100.- Impulso a la promoción profesional.

1.- La Institución facilitará la promoción profesional de sus empleados de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo.

2.- El impulso de la promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

Artículo 101.- Formación.

1. La Institución, deberá realizar una evaluación de las necesidades formativas de sus empleados públicos y elaborarán de acuerdo con estas necesidades sus respectivos planes de formación.

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

2. Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de modernización, eficacia y mejora de la productividad de los empleados públicos y de la institución en su conjunto, así como con el objetivo de desarrollo personal y de la carrera profesional, se 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, se 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.
3. Asimismo, los empleados públicos del Ayuntamiento de Lasarte-Oria tendrán derecho a ausentarse en horas de trabajo, por el tiempo que sea necesario, para participar en los cursos de formación, que estén fuera de los planes de formación, que se estimen necesarios para una actualización permanente de sus conocimientos y de sus capacidades profesionales.

La solicitud para la participación en estos cursos deberá llevar, en todo caso, el visto bueno del jefe del departamento al que pertenezca el trabajador.

Los citados cursos deberán ser acreditados con los correspondientes justificantes de asistencia emitidos por la entidad que los imparta.

Capítulo III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 102.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

1.- Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados al empleado público serán los mismos y con las mismas características que para el personal funcionario, y en concreto los siguientes:

- a) El concurso.
- b) La libre designación.
- c) La comisión de servicios.
- d) La reasignación de efectivos.
- e) La redistribución de efectivos.
- f) La movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.

g) La adscripción provisional.

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

Artículo 103.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o por libre designación.

1.- Las convocatorias contendrán necesariamente:

- a) Denominación, localización, complemento de destino y complemento específico del puesto.
- b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo.
- c) Plazo de presentación de las solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, y, en su caso, de la última que se produzca.

2.- En las convocatorias de concurso deberán incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal designado por la representación sindical.

3.- Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 104.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o por libre designación.

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

Artículo 105.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o por libre designación.

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

2.- Dicho límite temporal no será de aplicación cuando, con anterioridad a su vencimiento, el empleado público hubiera perdido la adscripción al puesto obtenido en virtud de lo dispuesto en los apartados 3 y 4.a. del artículo 50 de la Ley de Función Pública Vasca.

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

Capítulo I. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 106.- Seguridad y salud laboral.

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, el Ayuntamiento de Lasarte-Oria 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 de la salud de sus empleados públicos.

Artículo 107.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

1.- La prevención de los riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Institución, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y de la aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Lasarte-Oria deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para la realización de la acción preventiva en la Institución.

3.- El Plan de Prevención tendrá, como instrumentos esenciales para la gestión y para la aplicación del mismo, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, en los siguientes términos:

- a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados públicos que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de los responsables y los recursos tanto humanos como materiales necesarios para su ejecución, y la Institución realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

Artículo 108.- Comité de Seguridad y Salud.

- 1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la propuesta y a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Institución en materia de prevención de riesgos laborales.
- 2.- Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud cuando la Institución cuente con 50 o más empleados públicos.
- 3.- Cuando la Institución cuente con menos de 50 empleados públicos, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.
- 4.- El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los Delegados de Prevención de la Institución, de una parte, y por los representantes de la Institución, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
- 5.- En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención de riesgos en la Institución que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar los empleados que cuenten con especial cualificación o información respecto de las cuestiones concretas que se debatan en este órgano, así como técnicos de prevención ajenos a la Institución, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.
- 6.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- 7.- El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiéndose informar de tales circunstancias al jefe inmediato.

Artículo 109.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

- 1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y de los programas de prevención de riesgos de la Institución. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, sobre la organización y el desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente, así como el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos laborales, proponiendo a la Institución la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- 2.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud está facultado para:
 - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños que se produzcan en la salud o en la integridad física de los empleados públicos, al objeto de valorar sus causas y de proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y la programación anual de los servicios de prevención.
- e) Paralizar la actividad de los trabajadores afectados de riesgo inmediato de accidente o de quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 110.- Delegados de Prevención.

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

2.- Los Delegados de Prevención por parte del empleado público serán designados por los miembros del Comité de Empresa, de acuerdo a la siguiente escala:

NÚMERO de EMPLEADOS PÚBLICOS	NÚMERO de DELEGADOS de PREVENCIÓN
De 1 a 30:	El Delegado de Prevención será el de Personal.
De 31 a 49:	Un (1) Delegado de Prevención.
De 50 a 100:	Dos (2) Delegados de Prevención.
De 101 a 500:	Tres (3) Delegados de Prevención.
De 501 a 1.000:	Cuatro (4) Delegados de Prevención.
De 1.001 a 2.000:	Cinco (5) Delegados de Prevención.
De 2.001 a 3.000:	Seis (6) Delegados de Prevención.
De 3.001 a 4.000:	Siete (7) Delegados de Prevención.
De 4.001 en adelante:	Ocho (8) Delegados de Prevención.

3.- Los Delegados de Prevención no electos tendrán un crédito de treinta (30) horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.

4.- No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Institución en materia de prevención de riesgos.

5.- La Institución deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones; el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Asimismo y en relación con 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 de matrícula a cargo de la Institución.

Artículo 111.- Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1.- Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Institución en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.
- c) Ser consultados por la Institución, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a la materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- Son facultades de los Delegados de Prevención:

- a) Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y en las verificaciones que realicen en el Ayuntamiento de Lasarte-Oria para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información y a la documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con limitaciones en el uso de estos datos, que nunca podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los empleados públicos, y en el acceso a la información médica de carácter personal.
- c) Ser informados por la Institución sobre los daños producidos en la salud de los empleados públicos una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo del Ayuntamiento de Lasarte-Oria informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y de prevención en la Institución.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y de control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los empleados públicos, de manera que no se altere el servicio.
- f) Recabar de la Institución la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y de la salud de los empleados públicos, pudiendo, a tal fin, realizar propuestas a la misma, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- g) Proponer al órgano de representación de los empleados públicos la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 112.- Equipos de trabajo y medios de protección.

1.- La Institución adoptará las medidas necesarias a 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 la salud de los empleados al utilizarlos.

2.- La Institución deberá proporcionar a los empleados públicos equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean estos necesarios.

3.- El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por la Institución; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 113.- 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 Laborales y del estado de salud de los empleados, con el objetivo de detectar problemas de salud relacionados con el trabajo.
- b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados públicos que lo están desempeñando.
- c) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.

2.- Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Reconocimiento Médico Previo o de Ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de la Institución.
- b) Reconocimiento Médico Periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los Protocolos específicos, siempre y cuando los empleados públicos presten su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta, en este caso y con carácter previo, al Comité de Seguridad y Salud. Cada empleado público tendrá, como mínimo, derecho a un reconocimiento médico anual.

3.- Cuando el resultado del reconocimiento detecte riesgos para la salud por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona; cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o

para reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

4.- La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los empleados públicos, así como la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 114.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas.

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

Artículo 115.- 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 de los empleados públicos, tales como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 116.- Actividades tóxicas.

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

Artículo 117.- Actividades peligrosas.

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

Artículo 118.- Implantación de medidas de Seguridad y Salud.

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 119.- Resolución de desacuerdos.

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

Artículo 120.- Revisión de las catalogaciones.

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

Artículo 121.- Protección a la maternidad.

1.- La Evaluación de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2.- Si los resultados de la Evaluación de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la Institución adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.

3.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la empleada pública embarazada o del 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 los criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la 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 influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada.

Capítulo II. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Artículo 122.- Planes de Igualdad y otras medidas de Promoción de la Igualdad.

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

2.- El Ayuntamiento de Lasarte-Oria estará obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores.

3.- Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y a la aplicación de un Plan de Igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria

de planes de igualdad en las 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 la aplicación de planes de igualdad en todas aquellas Instituciones que por su dimensión no cuenten con recursos para ello.

5.- El Ayuntamiento de Lasarte-Oria, en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberá:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y de valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Capítulo III. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 123.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral.

1.- Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, el Ayuntamiento de Lasarte-Oria manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de sus empleados públicos, en general, de Acoso Laboral.

2.- En este sentido, se compromete a elaborar los protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3.- De conformidad con la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Parlamento Europeo y del Consejo, se entiende por “acoso sexual” la situación en la 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 para ella.

4.- De acuerdo con la definición de la Unión Europea, se entiende por “acoso moral” todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, así como toda 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 124.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1.- El Ayuntamiento de Lasarte-Oria deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y la difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.- Los representantes de los empleados públicos deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, y la información al órgano competente de las conductas o de los comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3.- Con el fin de evitar este tipo de conductas, la Institución incorporará en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a los trabajadores para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos necesarios para afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 125.- Protocolo de actuación en los casos de Acoso Laboral.

1.- El deseo del Ayuntamiento de Lasarte-Oria 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, la celeridad y la confidencialidad de los trámites a posteriori.

2.- En este sentido, se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no del acoso laboral, que será el siguiente:

- a) El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia escrita ante el responsable de Recursos Humanos por parte del empleado público objeto del acoso laboral, en la que figurará un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma podrá ser trasladada a los representantes sindicales.
- b) La denuncia dará 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 un plazo no superior a treinta días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
- d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria o penal, según corresponda.
- e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.
- f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones, se abrirá el correspondiente expediente disciplinario al denunciante.

3.- En los casos en que la Institución, por falta de medios adecuados, no pueda desarrollar el procedimiento descrito, se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

Artículo 126.- Derechos de protección de los empleados públicos en el supuesto de Acoso Laboral.

En estos casos, los empleados públicos tendrán derecho a:

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

Artículo 127.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género.

1.- El Ayuntamiento de Lasarte-Oria facilitará, de acuerdo con la legislación vigente y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados públicos víctimas de la violencia de género.

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

- a) La reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones, 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) La reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
- c) La aplicación del horario flexible, de acuerdo con sus necesidades y con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
- d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.
- e) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora 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 trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Artículo 128.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos.

1.- Las situaciones de violencia de género, que darán lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el artículo anterior, se han de acreditar mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2.- Excepcionalmente y hasta que se dicte la orden de protección, podrá acreditarse esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género.

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

Capítulo I. DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Artículo 129.- Derecho a la libre sindicación.

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

Artículo 130.- Protección sindical.

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

Artículo 131.- Cautelas a la protección sindical.

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

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

Sección Primera. CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 132.- Configuración de la acción sindical.

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

2.- A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en el Ayuntamiento de Lasarte-Oria, el centro de trabajo, considerándose como tal tanto las sedes de la Institución como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo que a ella corresponda y que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

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

Sección Segunda. SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.

Artículo 133.- Constitución de las Secciones Sindicales.

1.- El personal afiliado a las 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, las facultades, las funciones y las competencias reconocidas en el presente Marco Regulador a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante el Ayuntamiento de Lasarte-Oria, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a las que pertenecen han obtenido el diez por ciento (10%) de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Sector de la Administración Local o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Institución, calculado a tenor de la siguiente escala:

NÚMERO de EMPLEADOS al servicio del AYUNTAMIENTO	PORCENTAJE MÍNIMO de AFILIACIÓN a la SECCIÓN SINDICAL
Menos de 6:	75 %
De 6 a 30:	50 %
De 31 a 100:	20 %
Más de 100:	15 %

Artículo 134.- Garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas a las Secciones Sindicales.

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

- a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenecen y de los afiliados a la misma.
- b) Ostentar y ejercer, a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar estos.
- 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 en representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular estos.
- d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la Institución, por los cauces legalmente establecidos.
- e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Institución y plantearlas ante las autoridades y los órganos competentes de la misma, así como ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en el presente Marco Regulador.
- f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.
- g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horario y en los lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.
- h) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición y para la divulgación, con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a aquella, en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, el tamaño y la distribución de los tablones será el adecuado a las dimensiones y a la 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 de Lasarte-Oria deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y de materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que la petición se efectúe de forma

racional y moderada, y no se perjudique el normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

- j) Utilizar un local facilitado por la Institución para el desarrollo de las actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando así 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 132.2. anterior; en cualquier caso, se proporcionará este local a aquellas Secciones Sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados públicos de la Institución supere los 500.
- k) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la Institución, durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, todo ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente Marco Regulator.
- l) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.
- m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, sobre las condiciones de Seguridad y Salud laboral y de Higiene en el desarrollo del trabajo, así como del régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en todo lo que sea competencia de aquella.
- n) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en las materias aludidas en la letra m) anterior, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo IV (Derecho de Participación) del presente Título.
- o) Expresar libremente opiniones respecto de las materias concernientes a su esfera de actividad.
- p) Proporcionar asistencia y defensa, y obtener audiencia en los supuestos de seguirse un procedimiento disciplinario contra cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

Sección Tercera. AFILIADOS A LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 135.- Afiliados a las Secciones Sindicales.

1.- Se consideran afiliados a las correspondientes Secciones Sindicales aquellos de entre el personal al servicio de la Institución que están inscritos, al corriente del pago de las cuotas en la respectiva Central Sindical y que dispongan del carnet acreditativo pertinente.

2.- La Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación establecerá el sistema de acreditación del número de afiliados a cada Sección Sindical, de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:

- Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.
- Identificación precisa del responsable que certifica los datos.
- Introducción de requerimientos documentales con el fin de validar la información que se suministre: certificaciones de entidades financieras, actas notariales, etc.

Artículo 136.- Derechos de los Afiliados/as.

Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante el Ayuntamiento de Lasarte-Oria tendrán derecho a:

- a) Ser protegidos por la Institución frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.
- b) Quedar liberados por acuerdo de su Organización Sindical para el ejercicio de las funciones sindicales en el marco del presente Marco Regulador.
- c) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical, en los términos pertinentes y ante la Institución, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y de audiencia que como personalmente interesados les corresponda.
- d) Ejercer cualquier tipo de representación o de mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical, tanto dentro como fuera del servicio en la Institución, en los términos previstos en el presente Marco.
- e) Disponer, para el conjunto de los afiliados, de cinco (5) días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, a congresos y a actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezcan, debiendo comunicarlo a la Institución con, al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales previstas en el artículo 132.2.
- f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y del lugar de trabajo, conforme a lo previsto en el presente Marco Regulador.
- g) Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de las retribuciones, para su participación como vocales o como asesores sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y en las condiciones establecidas en el presente Marco Regulador.

Sección Cuarta. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 137.- Comité de la Sección Sindical.

En las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos del artículo 132.2. de este Marco Regulator, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencias de la Central Sindical a la que pertenezca.

Artículo 138.- Variación de la constitución o de la composición de la Sección Sindical.

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

Artículo 139.- Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical.

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

Artículo 140.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical.

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

- a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados, ni transferidos, ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y en 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 las retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, todo ello sin perjuicio de las que les pudieran corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

NÚMERO de EMPLEADOS al servicio del AYUNTAMIENTO	% MÍNIMO de AFILIACIÓN a la SECCIÓN SINDICAL	Nº de MIEMBROS del COMITÉ de la SECCIÓN SINDICAL con derecho a HORAS SINDICALES	Nº de HORAS SINDICALES por cada MIEMBRO con derecho a ellas
Menos de 6:	75 %	Uno (1)	Cinco (5) horas
De 6 a 30:	50 %	Dos (2)	Cinco (5) horas
De 31 a 100:	20 %	Tres (3)	Diez (10) horas
De 101 a 250:	15 %	Cuatro (4)	Quince (15) horas
Más de 250:	10 %	Cinco (5)	Horas (20) horas

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

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

Sección Quinta. DELEGADOS SINDICALES.

Artículo 141.- Designación de los Delegados sindicales.

En las Secciones Sindicales acreditadas de conformidad con el artículo 132.2., se podrán designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.

Artículo 142.- Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas de conformidad con el artículo 132.2. del presente Marco tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que les correspondan como órganos de representación del personal de la Institución:

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

- b) A asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de la Institución en materia de Seguridad y Salud laboral, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la Institución previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.
- e) Autenticar con su firma lo que su Sección Sindical exponga en los tabloneros de anuncios.
- f) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical, así como las del conjunto de los afiliados.
- g) Ejercer, en nombre y en representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.
- h) Disponer, sin menoscabo de las retribuciones, de veinte (20) horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de cien afiliados, y de veinte (20) horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que les pudieran corresponder como miembros del correspondiente Comité de la Sección Sindical o del órgano de representación electo.

Artículo 143. 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 entidades locales de más de 125 empleados de plantilla; a tal fin, es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona. En el supuesto de liberación por acumulación de horas dentro de la misma Institución, es necesario acumular 1.592 horas.

2.- En el caso de liberaciones interinstitucionales, la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, previa audiencia de las entidades implicadas por un plazo de quince días, llevará a cabo el registro y el control de los empleados públicos que se acogen a este derecho.

3.- A efectos de ejercitar el derecho de liberación, el empleado público que la pretenda deberá presentar ante el Ayuntamiento de Lasarte-Oria la correspondiente comunicación, a la que acompañará:

- a) La declaración de voluntad de cesión de las horas de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, del Comité de Empresa y del Comité de la Sección Sindical, así como de los Delegados de Personal y de los Delegados Sindicales pertenecientes a su Organización Sindical que estén dispuestos a realizar la cesión.

- b) Certificación expedida por la Organización Sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, del Comité de Empresa y del Comité de la Sección Sindical, así como los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que vayan a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en la que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponde y no haya sido utilizado o cedido.

4.- El disfrute de las horas sindicales se comunicará al superior jerárquico con la antelación suficiente, al objeto de que pueda velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.

5.- El empleado público que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto continuará en la situación administrativa de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

Capítulo III. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Sección Primera. NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

Artículo 144.- Ejercicio de la representación colectiva.

La representación colectiva del empleado público de la Institución se ejercerá a través de los órganos de representación electos, los Delegados de Personal o los Comités de Empresa.

Sección Segunda. GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS.

Artículo 145.- Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación.

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

- a) Audiencia del órgano en el supuesto de seguirse procedimiento disciplinario contra uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
- b) Expresar, individual o colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar y distribuir informaciones de interés profesional, laboral o social.
- c) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición de cualquier información del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a aquella, en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, el

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

- d) No poder ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso por razón del desempeño de su representación, durante su mandato ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.
- e) Ser informados de las sanciones muy graves.
- f) Conocer las estadísticas sobre el Índice de Absentismo, sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y las enfermedades profesionales acaecidas y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
- g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los Servicios Públicos.
- h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.
- i) Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:
 1. Establecimiento de la jornada laboral y del horario de trabajo.
 2. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 3. Cantidades que percibe cada trabajador en concepto de Complemento de Productividad.
- j) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de las retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

PUESTOS de TRABAJO en la INSTITUCIÓN	NÚMERO de HORAS MENSUALES
Hasta 100 puestos:	Treinta (30) horas
De 101 a 250 puestos:	Treinta y cinco (35) horas
Más de 250 puestos:	Cuarenta (40) horas

- k) Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente o de Secretario del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, de conformidad con la escala siguiente:

PUESTOS de TRABAJO en la INSTITUCIÓN	NÚMERO de HORAS MENSUALES ADICIONALES
Hasta 100 puestos:	Cinco (5) horas
De 101 a 250 puestos:	Siete (7) horas
De 251 a 500 puestos:	Nueve (9) horas
De 501 a 750 puestos:	Doce (12) horas
Más de 750 puestos:	Quince (15) horas

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

Artículo 146.- 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 147.- Competencias.

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

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

Capítulo IV. DERECHO DE PARTICIPACIÓN.

Artículo 148.- Derecho de participación.

Los empleados públicos, a través de las Secciones Sindicales y/o de 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, sobre las condiciones de Seguridad y Salud laboral y de Higiene en el desarrollo del trabajo, así como del régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

Artículo 149.- Interlocución.

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, el Ayuntamiento de Lasarte-Oria designará un interlocutor con el personal.

Artículo 150.- Representación.

La representación del empleado público la ostentarán los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten representatividad en la Institución de conformidad con lo establecido en el presente Marco Regulador.

Artículo 151.- Reunión.

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

Artículo 152.- 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 (48) horas, poniéndose simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.

3.- Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas que a su juicio requieran un más detenido examen y/o la emisión de un informe, o cuando consideren 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 (15) días, salvo en los casos en que la participación se dé en una Comisión Informativa.

Capítulo V. DERECHO DE REUNIÓN.

Artículo 153.- Derecho de Reunión en tiempo de trabajo.

1.- El empleado público de la Institución podrá ejercitar el Derecho de Reunión con los requisitos y en las condiciones señalados en este Capítulo.

2.- El personal del Ayuntamiento de Lasarte-Oria en su conjunto podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo hasta un máximo de doce (12) horas anuales.

3.- Los empleados públicos que sean miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

NÚMERO de EMPLEADOS al servicio del AYUNTAMIENTO	NÚMERO DE HORAS ANUALES
Hasta 30:	Cinco (5) horas
De 31 a 100:	Ocho (8) horas
De 101 a 250:	Once (11) horas
Más de 250:	Catorce (14) horas

Artículo 154.- Legitimidad para la convocatoria de reuniones.

1.- Están legitimados para convocar las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los correspondientes Delegados Sindicales.

2.- Están legitimados para convocar las reuniones del personal de la Institución en su conjunto:

- Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.
- Los órganos de representación electos.
- Cualesquiera empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

Artículo 155.- Reuniones dentro de la jornada laboral.

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

- a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, salvo en supuestos excepcionales.
- b) Señalar la hora y el lugar de celebración de la reunión.
- c) Remitir datos de los firmantes, acreditando que están legitimados para convocar la reunión.

d) Comunicar el orden del día.

Si en el plazo de las veinticuatro (24) horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización de la reunión el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lasarte-Oria no formulara objeciones por escrito al respecto, podrá celebrarse la misma sin otro requisito posterior.

2.- Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Artículo 156.- Reuniones fuera de la jornada laboral.

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

Capítulo VI. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Artículo 157.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

El empleado público tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y en el presente Marco Regulador.

TÍTULO SÉPTIMO. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Artículo 158.- Cuestiones Generales.

1.- El Ayuntamiento de Lasarte-Oria garantizará la utilización de las lenguas oficiales de las Administraciones Públicas Vascas tanto en sus relaciones internas como externas.

2.- A estos efectos, la Institución se compromete a favorecer el conocimiento y el uso del Euskara por parte de sus empleados, de acuerdo con el Perfil Lingüístico que cada puesto de trabajo tenga asignado.

Artículo 159.- Planes de Euskaldunización.

1.- Anualmente, el órgano de gobierno de la Institución, dentro de su Plan de Formación Lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes deberán o podrán participar.

2.- La acreditación del Perfil Lingüístico correspondiente al puesto de trabajo será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la Relación de Puestos de Trabajo.

3.- Los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un Perfil Lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta para acudir a los cursos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y con liberación del tiempo destinado a los mismos.

4.- Estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los Perfiles Lingüísticos en relación al puesto de trabajo del que son titulares:

- a) Quienes superen la edad de cuarenta y cinco (45) años al comienzo de cada período de Planificación, previa conformidad del interesado.
- b) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y de las convalidaciones que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al Certificado de Escolaridad.
- c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del Euskara mediante los programas actualmente vigentes de formación y de capacitación lingüística de adultos.
- d) Aquellas personas en las que concurra una carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y de capacitación lingüística de adultos.
- e) En el caso de que el Plan de Formación Lingüística previese actividades distintas de las citadas del apartado anterior, los criterios de prioridad para acudir a las mismas serán los siguientes:
 1. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un Perfil Lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.
 2. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un Perfil Lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.
 3. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un Perfil Lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.
- f) En el supuesto de que el empleado público haya acreditado el Perfil Lingüístico inferior al que tiene asignado el puesto de trabajo, se acordará un plan de formación individualizado con el empleado afectado, de manera que este 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 impartan los cursos será considerado como centro de trabajo y, en consecuencia, las faltas de asistencia y de puntualidad a los cursos que en aquel se desarrollen se pondrán en conocimiento del responsable de Recursos Humanos.

Artículo 160.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral.

En el caso de la realización voluntaria, fuera de la jornada laboral habitual, de cursos de Euskara de intensidad no superior a tres horas diarias o a quince horas semanales, el empleado público tendrá, como compensación, derecho a librar una hora cuando el curso sea de dos horas diarias, y una hora y media cuando sea de tres horas diarias, todo ello en el caso de la jornada laboral normal; y por el tiempo proporcional que le corresponda en el supuesto de una jornada laboral distinta.

Artículo 161.- Euskaldunización del personal docente de la Escuela de Música.

Aquellos profesores que, como consecuencia del plan de euskaldunización de la Institución, deban realizar algún curso para adquirir los conocimientos de Euskara propios del Perfil Lingüístico del puesto de trabajo que desempeñen, tendrán derecho a ser relevados en su horario lectivo por un tiempo equivalente al 50% del empleado en tales cursos de euskaldunización.

Artículo 162.- Norma Supletoria.

En todo lo no dispuesto en el presente Título, se estará a lo regulado por la normativa vigente en materia de normalización lingüística y a las directrices que sobre la materia establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO.

Capítulo I. ESTABILIDAD LABORAL.

Artículo 163.- Limitación de la interinidad.

1.- Para asegurar la eficacia y la calidad de la gestión, así como la atención a los ciudadanos, el Ayuntamiento de Lasarte-Oria recurrirá al nombramiento de funcionarios interinos o empleado público temporal con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible y de conformidad con la legislación vigente.

2.- El número de trabajadores contratados temporalmente que ocupen vacantes de la plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin, se establece el compromiso de que en el plazo de **dos** años a partir de la firma del presente Marco Regulador sean convocadas las Ofertas de Empleo Público necesarias para alcanzar dicho porcentaje máximo.

3.- Anualmente, la Institución hará público un informe sobre la temporalidad existente en el empleo público municipal, sus características generales y por ámbitos específicos, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la C.I.V.E.

Artículo 164.- Oferta de Empleo Público.

1.- La Oferta de Empleo Público contemplará las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal existentes.

2.- La oferta incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente que se consideren necesarias para el funcionamiento de los servicios dentro de cada ejercicio presupuestario.

3.- El Ayuntamiento de Lasarte-Oria convocará una Oferta de Empleo Público anual y llevará a cabo toda la tramitación de la misma, si ello es posible, en el plazo de un año.

4.- Las contrataciones de carácter temporal que se realicen para cubrir las sustituciones se realizarán mediante convocatoria pública de selección de empleado público o mediante bolsas de trabajo, garantizándose, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, y con publicidad suficiente.

Artículo 165.- Contratos de prácticas.

Se garantizará la finalidad formativa de los contratos de prácticas.

Artículo 166.- Contratos temporales.

Los contratos por obras y los demás tipos de contrato de carácter temporal obedecerán, exclusiva y estrictamente, a las necesidades y a los objetivos para los que han sido autorizados.

Artículo 167.- Contratos de inserción.

Los contratos de inserción se utilizarán para la realización de obras o servicios de interés general o social; dichos contratos se retribuirán en base a las tablas vigentes de los Convenios Colectivos del sector respectivo.

Artículo 168.- Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial.

La Institución estudiará y, en su caso, posibilitará, con los requerimientos establecidos en la legislación que resulte de aplicación, que los trabajadores que lo soliciten puedan acceder a la jubilación parcial; el contrato de relevo que se celebre será a jornada completa o a tiempo parcial.

Capítulo II. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Artículo 169.- Calidad de los Servicios Públicos.

1. Control sobre la calidad de los servicios

a) Para analizar si es adecuada y puede mejorarse la relación entre los servicios que se

ofrecen en los municipios y las necesidades de su ciudadanía, establecer las prioridades y los planes de actuación y los medios necesarios para su mejora, las instituciones y los y las representantes de las trabajadoras y de los trabajadores realizarán una evaluación conjunta y continua.

Las partes firmantes del acuerdo se comprometen a cambiar el modelo actual de gestión de los servicios públicos que obstaculiza la evaluación social y la participación de las y los trabajadores. Por lo tanto, acuerdan impulsar la participación de las y los trabajadores en el desarrollo y la mejora de los servicios públicos. Para ello, se acordará un diagnóstico y un protocolo sobre esta cuestión en el plazo de un año desde la firma de este acuerdo.

b) Son objetivos fundamentales de los firmantes para mejorar la calidad de los servicios públicos:

- 1) Impulsar la red pública de servicios públicos como la manera mas eficiente de dar respuesta a las demandas sociales.
- 2) Crear empleo de calidad, como parte consustancial de la calidad de los servicios, en la medida del desarrollo de dichos servicios.
- 3) Mejorar de manera continua la capacitación profesional de las trabajadoras y trabajadores.
- 4) Se negociarán las alternativas para mejorar las carencias detectadas y las nuevas funciones precisas.
- 5) Acordar planes de formación y calendarios de las actividades formativas de los trabajadores y de las trabajadoras, sin excluir a ningún trabajador o trabajadora por las relaciones contractuales que tenga con la institución.
- 6) Cada administración local tendrá la capacidad y la obligación de garantizar y exigir el perfil lingüístico que compete a cada puesto de trabajo. Para ello se acordarán, con los sindicatos, los recursos, las medidas necesarias y los plazos de preceptividad para su cumplimiento. Una vez se superasen los plazos, ante un incumplimiento del perfil lingüístico, la administración tendrá derecho a tomar las medidas que le correspondan.
- 7) Las medidas organizativas necesarias para la mejora y reorganización de la prestación de los servicios públicos que corresponde adoptar a la parte institucional serán negociadas con la representación sindical y en cualquier caso, se acordarán las modificaciones que fueran necesarias en materia de movilidad laboral y mejora de la cualificación profesional.

2. Análisis y control de las actividades privatizadas.

a) Se realizará un análisis comparativo de costes y condiciones en las que se presta el servicio público contratado de forma indirecta con el fin de valorar el coste que supone a las arcas públicas y las ventajas de su reversión, teniendo en cuenta la calidad del servicio prestado y las condiciones laborales de sus trabajadores y de sus trabajadoras.

b) Se supervisarán todas las empresas adjudicatarias de la gestión de servicios públicos que existan en la actualidad, así como el cumplimiento de los requisitos recogidos en los pliegos de condiciones.

c) Se pondrán en marcha todos los mecanismos para evitar contrataciones en fraude ley.

d) Con el objetivo de realizar el análisis comparativo recogido en el presente artículo, se facilitará una 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.

Este informe será entregado a los y a las representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras y al comité de trabajadores y trabajadoras de cada institución, antes del 31 de marzo de cada año natural. De la misma forma, si en alguna empresa contratada se produjera alguna modificación sustancial de las condiciones laborales, se informará puntualmente de la misma a la representación sindical y a la institución local correspondiente.

Si alguna institución no quisiera facilitar, en el momento y forma adecuada, la información sobre las contrataciones externas, tanto el comité de empresa como las comisiones de los trabajadores y de las trabajadoras podrían acudir a los tribunales para exigir la información requerida.

3. Reversión de las actividades privatizadas.

Desde el punto de vista del desarrollo integral de la administración pública y de los servicios públicos, se impulsarán procesos de reversión de servicios.

A estos efectos se determinarán de común acuerdo con la representación sindical, en que ámbitos se desarrollarán planes de reversión de los servicios públicos y sus prioridades. Entendiendo que las reversiones son actuaciones que deben realizarse de manera planificada y teniendo en cuenta los efectos sobre las arcas públicas de las posibles anulaciones de contrato y otras contingencias recogidas en los pliegos de condiciones.

Dichos planes de reversión requieren la equiparación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras subcontratadas y la consecución del objetivo de mejora de los servicios que se ofrecen.

Los procesos de equiparación que se impulsarán a corto y medio plazo, serán los que forman parte de los procesos reversión.

Con el fin de precisar de la mejor manera posible los términos de la reversión de los servicios ambas partes acordamos el protocolo de reversión que se recoge en el Anexo Cuarto del presente acuerdo.

4. Compromiso para no subcontratar nuevas actividades estructurales y permanentes.

La institución se comprometerá a no subcontratar nuevas actividades estructurales y permanentes.

Los puestos estructurales y permanentes vendrán recogidos sin excepción en la RPT correspondiente. Dicha RPT será acordada con la representación sindical.

Por otra parte, en los casos en los que durante la vigencia del acuerdo continúe la cesión de la gestión del servicio público, se acuerda:

a) Para la contratación de actividades y servicios, negociar el pliego de condiciones con la representación sindical. Las dos partes se comprometen a trabajar una propuesta consensuada para fijar los requisitos a recoger en dichos pliegos de condiciones.

En tendemos como criterios básicos en este sentido, la calidad del servicio, las

condiciones laborales, asegurar las garantías de euskaldunización, de igualdad de oportunidades y la salud laboral.

b) Si se diese un cambio en la empresa adjudicataria, se garantizará la subrogación de los trabajadores y de las trabajadoras que ya estén ofreciendo el servicio, a los efectos de que, cuando se asignen los contratos públicos y para garantizar la estabilidad de las plantillas, las empresas adjudicatarias garanticen la subrogación de los trabajadores y de las trabajadoras en el momento en el que suceda la adjudicación.

A estos efectos, hasta tanto se produzca la reversión del servicio contratado, en las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las empresas adjudicatarias, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector, la subrogación de los trabajadores y las trabajadoras existentes al momento de cada adjudicación; para ello se incorporará la cláusula de subrogación en los pliegos de condiciones de los nuevos expedientes que se tramiten, condicionado al cumplimiento de requisitos de transparencia y buena fe.

En todo caso, las previsiones de este artículo serán de aplicación solamente bajo los siguientes supuestos:

- 1) La subrogación afectará únicamente al personal que posea un contrato laboral y haya trabajado en el marco de la institución contratante al menos durante los últimos 6 meses, incluyendo las sustituciones hasta su propia finalización.
- 2) En ningún caso afectará la subrogación a los propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa contratista cesante, ni a los familiares hasta el segundo grado inclusive de dichos propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa cesante.

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

Artículo 170.- Contenido del informe anual sobre contratación externa.

Hasta tanto se produzca la reversión del servicio, anualmente cada Institución elaborará un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones de este Acuerdo regulador por parte de todas las empresas contratadas para la prestación regular de servicios en la Institución; en dicho informe constarán los siguientes datos:

1. Objeto de la contratación y fecha de alta en el servicio y baja si la hubiere.
2. Número estimativo de trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa para la realización del servicio.
3. Convenio de aplicación a los trabajadores.
4. Información sobre salud laboral y en especial la situación del mapa de riesgos laborales en la empresa contratada por la institución.

5. El acceso a esta información se ajustará a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

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

TÍTULO NOVENO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 171.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del empleado público se regirá en cuanto a la tipificación y a la aplicación de las faltas y sanciones, así como en lo referente a su procedimiento, por lo dispuesto en la normativa de Función Pública, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en la que pueda incurrir dicho personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El Ayuntamiento de Lasarte-Oria promoverá los procesos de funcionarización que correspondan con arreglo a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y a la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Cuando la normativa vigente no permita temporalmente la aplicación de alguno de los artículos contenidos en el presente marco regulador, se estará a lo que disponga esta.

DISPOSICIONES FINALES.

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, sean incompatibles, limiten o contradigan el presente Marco Regulador.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. REGISTRO Y PUBLICACIÓN.

El presente Marco Regulator de las Condiciones de Trabajo del Personal del Ayuntamiento de Lasarte-Oria se registrará, depositará y publicará de conformidad con lo que disponga la normativa vigente.

ANEXO I

SISTEMA de REGULACIÓN del ABSENTISMO para el AYUNTAMIENTO de LASARTE-ORIA

1.- En el caso de la Licencia por Enfermedad Común o Accidente no Laboral regulada en el artículo 39.1. del presente Marco Regulador, a aquellos empleados públicos que de forma libre, voluntaria y personal se hayan adherido al Sistema de Regulación del Absentismo se les aplicará la Tabla del Índice de Absentismo, y percibirán el 100%, el 95%, el 90%, el 85% o el 80% de las retribuciones en función del Índice de Absentismo Interanual existente en el mes en que se hallen con la licencia de referencia y durante todo el tiempo que dure esa situación, sin perjuicio de los auxilios económicos complementarios ya existentes o que puedan pactarse.

2.- Los empleados públicos del Ayuntamiento de Lasarte-Oria acogidos al Sistema de la Tabla del Índice de Absentismo serán retribuidos con un Complemento de Productividad del 3'1434185% de las cantidades que tengan como Retribución General de acuerdo con su nivel retributivo.

3.- Los empleados públicos del Ayuntamiento de Lasarte-Oria acogidos al Sistema de la Tabla del Índice de Absentismo percibirán, asimismo, una paga por Incentivo de Producción en el mes de enero del año siguiente, en función del Índice de Absentismo Anual para la Licencia por Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

4.- Las pagas extraordinarias del personal suscrito al Sistema de la Tabla del Índice de Absentismo serán incrementadas, cada una de ellas, en una mensualidad del Complemento de Productividad definido en el apartado 2º.

5.- Las cuantías determinadas por razón del acogimiento al Sistema de la Tabla del Índice de Absentismo no podrán minorarse ni absorberse, salvo pacto en contrario entre el Ayuntamiento de Lasarte-Oria y los representantes de los trabajadores.

6.- Los empleados públicos del Ayuntamiento de Lasarte-Oria, en los supuestos de Enfermedad Común o de Accidente no Laboral que les incapaciten para el normal desarrollo de sus funciones durante períodos inferiores a dos (2) días y siempre que este extremo venga avalado por el informe facultativo pertinente, tendrán Licencia por Enfermedad.

7.- Para hallar los Índices de Absentismo por Enfermedad Común y Accidente no Laboral Mensual y Anual se atenderá a los siguientes criterios:

a) Se computarán todas las Licencias por Enfermedad Común y Accidente no Laboral que estén avaladas por informe facultativo y que conlleven la baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente.

No obstante, no se computarán para este índice los tres primeros días de la primera Licencia por Enfermedad de cada año natural de los empleados, que conlleve la baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondientes.

b) El Índice de Absentismo Interanual para el pago de las retribuciones durante las Licencias por Enfermedad será el resultante de acumular los

índices mensuales de los doce (12) meses anteriores al mes en que se esté con la Licencia por Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

c) El Índice de Absentismo Anual será el resultante de acumular los índices mensuales de los doce (12) meses de un año natural.

8.- La cantidad resultante de aplicar la fórmula que a continuación se especifica, será el montante total para hacer frente al pago del Incentivo de Producción entre el personal acogido al Sistema de la Tabla del Índice de Absentismo por enfermedad y accidente no laboral.

$$\text{Incentivo} = (\text{Lím. Sup.} - \text{Índ. Absent. Anual}) \times 0,02 \times (\text{Masa Incentivo}) / \text{Lím. Sup.} - \text{Lím. Inf.}$$

Límite Superior = 10. Es el Índice de Absentismo Mensual que sobrepasado nos lleva a retribuir con un decremento del 20% durante las Licencias de Enfermedad.

Límite Inferior = 7. Es el Índice de Absentismo Mensual que se pretende alcanzar, y que sobrepasado conllevará un decremento de las retribuciones durante las Licencias de Enfermedad.

Masa de Incentivo: Es la suma total anual de los niveles retributivos más los complementos de productividad de los empleados públicos suscritos al Sistema de la Tabla del Índice de Absentismo.

9.- La paga por Incentivo de Producción individualizada se hallará mediante las siguientes pautas:

a) Se tomarán en cuenta todos los días naturales del colectivo en cuestión durante el año natural a incentivar.

b) Se tendrán en cuenta todos los días naturales del colectivo en cuestión que hayan estado con Licencia de Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

c) Se hallará el valor-día dividiendo el Incentivo de Producción total por la cantidad resultante de restar al total de los días naturales del colectivo la cantidad total de los días naturales del colectivo con Licencia de Enfermedad.

d) La paga del Incentivo de Producción individualizada será la resultante de multiplicar el valor-día hallado en el párrafo anterior por el número de días naturales anual que cada empleado, de forma nominal, no haya estado con Licencia de Enfermedad.

10.- Los porcentajes de retribución a abonar en la situación de Enfermedad Común y Accidente no Laboral en relación con los Índices de Absentismo existentes son los siguientes:

- 100% de las retribuciones para un Índice de Absentismo inferior o igual al 7%.
- 95% de las retribuciones para un Índice de Absentismo entre el 7,01% y el 8%.
- 90% de las retribuciones para un Índice de Absentismo entre el 8,01% y el 9%.
- 85% de las retribuciones para un Índice de Absentismo entre el 9,01% y el 10%.
- 80% de las retribuciones para un Índice de Absentismo superior al 10%.

ANEXO II
TABLA de las RETRIBUCIONES del
AYUNTAMIENTO de LASARTE-ORIA para el AÑO 2012

De conformidad con el Capítulo II del Título II, sobre Adecuación al Sistema Retributivo contemplado en el presente Marco Regulador, en aplicación de la normativa vigente en materia de Función Pública y como resultado de la adecuaciones retributivas establecidas en el artículo 88.1 de este Marco, se incorpora, como Anexo II de este Marco, la Tabla de las Retribuciones del Ayuntamiento de Lasarte-Oria para el año 2012:

TABLA DE LAS RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2012	
Nivel retributivo	Retribución anual
30	58.341'49
29	56.754'80
28	55.182'68
27	53.623'98
26	52.056'56
25	50.509'56
24	48.988'13
23	47.389'46
22	45.789'00
21	44.179'31
20	42.572'35
19	40.983'00
18	39.376'91
17	37.754'96
16	36.126'80
15	34.478'45
14	32.870'08
13	31.257'05
12	29.871'08
11	28.681'66
10	27.274'89
9	25.891'80
8	24.574'71
7	23.259'98
6	21.912'82
5	20.565'66

A tales importes se sumará, en su caso, el Complemento de Productividad por Objetivos que corresponda.

ANEXO III
TABLA de la ANTIGÜEDAD del
AYUNTAMIENTO de LASARTE-ORIA para el AÑO 2012

De conformidad con el artículo 81.2., se incorpora, como Anexo III de este Marco Regulador, la Tabla de la Antigüedad del Ayuntamiento de Lasarte-Oria para el año 2012:

IMPORTE MENSUAL de la ANTIGÜEDAD para el año 2012			
Grupo	Trienio	C.P.T. Antigüedad	Suma
A1	42'65	14'83	57'48
A2	34'77	11'76	46'53
C1	26'31	15'42	41'73
C2	17'90	15'61	33'51
A.P.	13'47	16'10	29'57

A tales importes se sumará el Complemento de Productividad por Objetivos que corresponda.

ANEXO IV

ACUERDO SOBRE INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

1. Para el año 2013 se aplicarán las tablas originales, sin reducción, de UdalHitz del año 2010 incrementadas con el IPC correspondiente al año 2012.

2. Para los años 2014 y 2015:

El fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados y empleadas de las mismas. A estos efectos, las retribuciones del personal de la Institución se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo para cada año en la cuantía del IPC del año anterior, con aplicación desde el 1 de enero del año correspondiente.

3. La adecuación de las tablas de retribuciones con todos los valores establecidos en los puntos 1 y 2 del presente anexo se llevará a cabo, de forma automática, en el momento en el que la normativa vigente lo permita. En ningún caso esta adecuación conllevará el abono de atrasos.
4. Si durante la vigencia del presente Acuerdo se constituyese un nuevo Marco Sectorial Unitario de las condiciones de trabajo del personal de las Instituciones Locales de la Comunidad Autónoma Vasca, UdalHitz o similar, que haya sido consensuado y acordado con la mayoría sindical vasca y refrendado por los trabajadores y el Pleno del Ayuntamiento de Lasarte-oria, se aplicarán las condiciones retributivas que se establezcan en este último.

ANEXO V

ACUERDO SOBRE POLICIA LOCAL

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

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

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

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

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

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

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

Compartiendo las anteriores manifestaciones, ambas partes:

ACUERDAN

PRIMERO.-

Con efectos desde el 1 de enero de 2012, a los miembros de la policía local a quienes resulte de aplicación la reclasificación contemplada en la Ley 2/2008 se les realizará la correspondiente adecuación retributiva, sobre las cuantías que vienen percibiendo, en los siguientes términos:

En el año 2012: 700 euros anuales

En el año 2013: 800 euros mas, totalizando 1.500 euros anuales

En el año 2014: Adecuación definitiva correspondiente al grupo C-1)

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 2/2008 se adoptarán las medidas jurídicas y administrativas que sean necesarias para integrar en el complemento específico las cantidades correspondientes a esta adecuación retributiva. Esta modificación entrará en vigor en el mes de diciembre de 2012.

SEGUNDO.-

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

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

TERCERO.-

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

CUARTO.-

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

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

QUINTO.-

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

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

ANEXO VI

ACUERDO SOBRE ESCUELA DE MUSICA MUNICIPAL

Jornada de trabajo semanal para el personal docente de la Escuelas de Música municipal

1. Escuela de Música.

Para las 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 Escuela de Música se impartirán como mínimo 2 cursos de Lenguaje Musical.

2. Reducción de las horas lectivas para Cargos Directivos.

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

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

Definición de horas lectivas y complementarias en la Escuela de Música municipal

1. Se entiende por horas lectivas las dedicadas a impartir clases teóricas o prácticas, y para la realización de todo tipo de pruebas: orales, escritas, instrumentales, etc.
2. Se entiende por horas complementarias, las dedicadas a preparación de clases, reuniones de evaluación, programación, tutorías, entrevistas con padres, asistencia a claustros o reuniones de seminario.
3. Lo establecido en los artículos 16, 17 y 18, se entenderán sin perjuicio de las mejoras que pudieran acordarse a lo largo de la vigencia de este Acuerdo.

Calendario laboral del personal docente de la Escuela de Música municipal.

Al comienzo del año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con los Representantes de los Trabajadores teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas. 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.

Vacaciones del personal docente de la Escuela de Música municipal

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

Entrada en vigor.

Lo establecido en este anexo entrará en vigor en el curso académico 2013-2014, es decir, a partir del 1 de septiembre de 2013.

ANEXO VII

FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL:

Se promoverá la funcionarización de todos aquellos puestos de personal laboral fijo en propiedad que la ley de la Función Pública Vasca establece que deben ser reservados a personal funcionario. Este proceso se llevará a cabo a lo largo del año 2013.

EQUIPARACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

Teniendo en consideración la estructura jerárquica del Ayuntamiento, donde el personal auxiliar debe asumir responsabilidades y tareas de superior categoría, se plantea que dicho personal ostente la categoría profesional de ADMINISTRATIVO en lugar de Auxiliar Administrativos de la entidad. Este proceso se llevará a cabo a lo largo del año 2013.