

Plataforma Udalhitz CCOO

TÍTULO PRIMERO. DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO.	2
TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.	13
TÍTULO TERCERO. DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES.	15
TÍTULO CUARTO. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.	21
TÍTULO QUINTO. DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	22
TÍTULO SEXTO. DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	23
TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO	24
TÍTULO NOVENO. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	25

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

- Jornada anual de 32 horas: (1455 horas anuales) - Art. 12
- Jornada para Conservatorios y Escuelas de música de 20 horas lectivas y 6 no lectivas, de las cuales 3 serán presenciales y 3 no presenciales. Esta jornada será aplicable igualmente a los Euskaltegis Municipales– Art. 18
- Tener en cuenta el RDL 4/2023 en cuanto a trabajar en situaciones de olas de calor extremas – Art. 21
- Los puestos de trabajo con calendario a 3 turnos, reducirán la jornada máxima en un 8%. Con jornada a dos turnos o jornada partida, se reducirán en un 4%. – Art. 22
- Teletrabajo: Eudel impulsará planes anuales de teletrabajo negociados previamente con la representación de personal, se podrá aplicar la prestación del servicio por el personal funcionario a través de un sistema mixto que abarque, además de las jornadas habituales de carácter presencial, otras de carácter no presencial, a desarrollar mediante la fórmula del Teletrabajo
- El personal que trabaje los días 24 y 31 de diciembre en el turno de tarde y las personas que trabajen noches del 25 de diciembre y del 1 de enero en los tres turnos, tendrán derecho a un descanso compensatorio de un día adicional. – Art. 26
- Vacaciones adicionales por antigüedad: De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Decimocuarta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de 4 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados conforme a la siguiente escala:

- A partir de 15 años: 1 día
 - A partir de 20 años: 2 días
 - A partir de 25 años: 3 días
 - A partir de 30 años: 4 días
- Periodo de disfrute vacacional entre el 15 de mayo y el 30 de octubre. El comienzo y terminación de las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que éstas correspondan o la fecha que se acuerde en la negociación de calendarios. Cuando las situaciones de maternidad, nacimiento, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. – Art. 35
- Eliminación del apartado “teniendo como límite de finalización de su disfrute el 31 de diciembre” en el art. 38.1 (Supuestos Especiales)
- En caso de que la Institución por necesidades del servicio modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de 2 meses de antelación, el personal tendrá derecho a que se le abonen los gastos. – Art. 38.3
- Para la compensación en tiempo de libranza se seguirán los siguientes criterios:
- Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho, con carácter general, a un descanso compensatorio de 2 horas, si es laborable.
 - De 2 horas 30 minutos en caso de que sea nocturna
 - De 2 horas y 30 minutos en caso de que sea festiva
 - De 3 horas y en caso de que sea festiva y nocturna.

- Cuando no sean parejas de hecho, pero medie convivencia debidamente justificada.
– Art.42
- La autorización o denegación de los permisos deberá realizarse por escrito y en tiempo suficiente. En el caso de no obtener respuesta por escrito en el plazo de una semana desde la solicitud, se entenderá concedido. – Art.43
- Se percibirá el 100 % de las retribuciones durante todo el periodo de IT. Compensación económica del 100% durante toda la baja. – Art.47.c)
- Licencia por nacimiento, adopción o acogimiento: 24 semanas + 2 semanas en caso de discapacidad + 2 semanas adicionales en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- Licencia del progenitor diferente de la madre biológica: 24 semanas + 2 semanas más en caso de discapacidad + 2 semanas más adicionales en caso de parto o adopción múltiples.
- Cuando el fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado o persona conviviente sea en aplicación del derecho a eutanasia se tendrá derecho a una licencia de 3 días a disfrutar en la semana previa al fallecimiento. – Art.49
- Licencia por matrimonio, registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho o inicio de convivencia. – Art. 50
 - Por razón de matrimonio o inicio de convivencia el personal funcionario tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración o a la inscripción en el padrón municipal, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.
 - Por razón de constitución de pareja de hecho, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, que se deberá disfrutar dentro de los tres meses siguientes a la resolución de constitución como pareja de hecho, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. – Art. 51

Relacionados con deberes de conciliación:

- Asistencia a reuniones del centro escolar, llamadas del centro escolar, citas con personal sociosanitario para trámites de dependencia, discapacidad, etc, por el tiempo indispensable.
- Licencia de hasta 4 días al año por causa de fuerza mayor para cuidar a familiares y convivientes por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia.

Asistencia a actos judiciales:

- En el supuesto de asistencia a citaciones o trámites judiciales como consecuencia del desempeño de las funciones propias del puesto, sin perjuicio de la aplicación de otros acuerdos que supongan una mejora mayor, se aplicarán los siguientes criterios:
 - En día planificado libre de servicio será computado como una jornada.
 - Cuando la víspera estuviera programado turno de noche y el juicio estuviera señalado para la mañana siguiente, al personal se le dispensará un descanso de 12 horas entre el comienzo de la vista y la finalización de la misma.
 - Asimismo, se indemnizarán los gastos ocasionados con ocasión de desplazamiento al juzgado.
- Licencia por embarazo y derecho de lactancia será extensible a la otra persona progenitor. – Art. 53

- Licencia para las funcionarias en estado de gestación a partir de la semana 37 o 35 en caso de gestación múltiple. Las funcionarias en estado de gestación dispondrán de una licencia a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el caso de gestación múltiple esta licencia podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Licencia por cuidado de menores hasta 16 años y, en casos excepcionales hasta los 18 años. – Art. 56
- Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El personal funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o hija o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

- Licencia para cuidados de familiares con dependencia o enfermedad grave

Esta licencia tendrá una duración máxima de 50 horas anuales y podrá acogerse todo el personal de la Institución, independientemente del tipo de vinculación.

Se podrá solicitar por cónyuge, familiares en primer y segundo grado de consanguinidad que tengan reconocido un grado de dependencia, o que estén afectados por una enfermedad grave con necesidad de cuidado directo, continuo y permanente acreditado mediante informe de facultativo del Sistema Público de salud. Para el cuidado de menores se acreditará la enfermedad grave con informe del facultativo del sistema Público de Salud que indique que la enfermedad que padece está incluida en el listado del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Las 50 horas anuales serán proporcionales a la duración del nombramiento y al porcentaje de jornada que tenga la persona que lo solicita, salvo en los supuestos de reducción de jornada por cuidados, en los que no se reducirá la licencia. En el caso del personal funcionario interino, se podrá sumar la duración de los diferentes nombramientos para el cálculo, siempre que no haya interrupción entre ellos y correspondan al mismo puesto, Departamento, Servicio y Unidad.

Cada mes se perfeccionará el derecho a 4 horas y 20 minutos de licencia. Si a la finalización del nombramiento se han usado más horas de las correspondientes, se procederá al descuento de las horas usadas en exceso.

Esta licencia es compatible con la licencia por hospitalización y la licencia por acompañamiento médico de familiar. El tiempo de esta licencia podrá utilizarse por días completos o por horas, y siempre dentro del año natural de la concesión, extinguiéndose los días y /o horas que queden por disfrutar al finalizar el año natural.

- Licencia para concurrir a exámenes, eliminar límite de días por asignatura y año. – Art.57
- Licencia por traslado o mudanza, ampliado a 2 días. – Art. 58

- Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, siendo el cómputo de 48 horas anuales. Así mismo será de aplicación la licencia para acompañamiento de mayores, dependientes, cónyuge, pareja de hecho e hijos con el límite de 48 horas anuales. - Art. 59
- Los días de licencia por asuntos particulares podrán fraccionarse todos los días y su disfrute deberá ser solicitado con carácter general con una antelación mínima de una semana. En caso de IT durante el segundo semestre o de no haberse podido disfrutar por necesidades del servicio, estos días se podrán disfrutar, aun habiendo expirado el año natural, hasta el 31 de marzo. – Art. 60
- Permiso no retribuido por asuntos propios. La duración acumulada no podrá exceder de seis meses. Con carácter excepcional podrán concederse permisos con una duración inferior a siete días. En este supuesto el descuento se calculará tomando como unidad hora. -Art.62
- Reducción de jornada por interés particular

La reducción de jornada por interés del personal funcionario constituye un derecho de éste.

La jornada se podrá reducir en la mitad (50%), en un tercio (33,33%), en un quinto (20%) o en un octavo (13.33%).

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

Las licencias se computan por la jornada pactada y no por el calendario de ejecución previsto. Podrán acogerse a esta reducción de jornada:

- Personal funcionario de carrera
- Personal laboral

- Personal interino con una antigüedad de más de seis meses continuados en el ayuntamiento.
 - Personal interino ocupando vacante de RPT con una antigüedad de más de seis meses continuados en el Ayuntamiento.
- Permiso previo a la jubilación. El personal funcionario podrá disfrutar de un permiso retribuido de 20 minutos de su jornada diaria durante el año anterior a la fecha de cese por jubilación.
- Permiso parental remunerado para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

Corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

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

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

- El funcionariado podrá iniciar y disfrutar a su solicitud de un permiso parcialmente retribuido de la siguiente manera:
 - Los 4 primeros años trabajarán a jornada completa y el quinto año será de disfrute del mismo. Durante estos 5 años la persona percibirá el 85% de las retribuciones que le corresponderían por la jornada completa y la cotización a la SS proporcional al tiempo de desempeño de acuerdo con la retribución percibida.
 - Los primeros 4 años y medio trabajarán a jornada completa y en el último medio año librarán. Durante estos 5 años la persona percibirá el 95% de las retribuciones que le corresponderían por la jornada completa y la cotización a la SS proporcional de acuerdo con la retribución percibida.
 - Así mismo, el personal funcionario, transcurridos 15 años de desempeño y por una sola vez, podrán disfrutar, de un permiso parcialmente retribuido durante 3 años, de manera que los primeros 2 años y 8 meses trabajarán a jornada completa y los 4 últimos meses serán de disfrute de los mismos. Durante estos 3 años la persona percibirá el 91% de las retribuciones que le corresponderían por la jornada completa y la cotización a la SS proporcional al tiempo de desempeño.

Durante este permiso la persona permanecerá en situación de servicio activo y ese tiempo le será computable a efectos de antigüedad, así como la reserva de plaza y destino.

- Licencia por edad. El funcionariado, a partir de los 58 años, podrá reducir su jornada consistente en 1/6 o en 1/5 percibiendo una retribución de un 97% o 94% respectivamente.

- Permiso para periodo de adaptación de escuelas infantiles y educación infantil.
- Reducción de jornada voluntaria tras la incorporación después de enfermedades y tratamientos de larga duración.
- Permiso no retribuido con reserva de puesto para colaboración con ONG.
- Bolsa horaria recuperable del 5% de la jornada anual para necesidades de conciliación.
- En los supuestos de fecundación asistida, las empleadas municipales tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a dichas técnicas durante el tiempo necesario para su realización, así como el/la empleada/o municipal cuya pareja se someta a dichas técnicas.
- Licencia por trámites de separación.
- Permiso para asistir a cursos para la preparación al parto para la pareja de la embarazada.
- Elaboración y aprobación de un protocolo de desconexión digital en las instituciones.

TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

- Eudel instará a las entidades locales a que cada diez años se realizará una valoración de puestos de trabajo con el objetivo de adecuar las tareas y funciones de cada puesto a la realidad del momento en base a la adaptación de las mejoras tecnológicas, legislativas, etc. y ajustar las retribuciones a dichas tareas y renovación de conocimientos.
- Eudel instará a la implantación de un modelo de carrera profesional en las entidades locales de la CAPV en base a lo establecido en la Ley 11/22, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.
- Desarrollo e implementación del Grupo B.
- Recoger y regular la productividad. Se podrá abonar como productividad, la cantidad variable que se establezca a través de los programas de mejora que en su caso cada Administración pueda establecer a futuro.
- Cuando las personas trabajadoras, ya sea por calendario o por necesidades del servicio, vean incrementada su jornada normalizada en un 20%, verán compensada esta situación con el abono de dietas.
- Recuperación del poder adquisitivo perdido, situado en un 23,33%. (37,2% - 14,15%)
Buscar fórmulas
- Incremento salarial de IPC + 2% + abono lineal consolidable de 1.000€, durante la vigencia del acuerdo.
- Abono permiso de conducción especial.

Se procederá al resarcimiento de los gastos de renovación del carnet de conducir a la persona empleada municipales que vengán obligados por sus funciones a poseer permisos específicos en los casos en los que por tratarse de permisos especiales tengan un plazo de renovación de tres o cinco años, inferior al de diez años que es el plazo normal.

Aquellos plazos de renovación que sean minorados, sobre el plazo normalizado, por motivos de carácter personal, no serán objeto de indemnización, salvo en el supuesto que el desempeño del puesto de trabajo tenga asociado el uso de carnet con un plazo de renovación menor.

 @fscoccoeuskadi

48001 BILBAO
C/ Uribitarte, 4 1º
Tlf. 944243424
fscbizkaia@ccoo.eus

 fsc-ccoo euskadi

20011 DONOSTIA
Av. Carlos I, 1 bajo
Tlf. 943470399
fscgipuzkoa@ccoo.eus

 fsc_ccoo euskadi fsceuskadi

01007 VITORIA-GASTEIZ
C/ Portal de Castilla, 50
Tlf. 945131322
fscaraba@ccoo.eus

 fsc-ccoo euskadi

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

- Para que las pensiones complementarias sean suficientes y se acerquen al objetivo de mantener el poder adquisitivo una vez acaecida la contingencia de jubilación o incapacidad se incrementarán un 1% las aportaciones a Elkarkidetza, 0,5% a cargo de la institución y 0,5% a cargo de la persona trabajadora, dando como resultado una aportación total del 8%.

A todas las personas trabajadoras de la institución se les dará de alta automáticamente en Elkarkidetza cuando sean nombradas personal funcionario. Excepcionalmente, una vez aprobado este acuerdo se dará de alta a todas las personas trabajadoras que estuvieran de alta en la institución y no sean socias de Elkarkidetza.

Las personas trabajadoras que no deseen ser socias de Elkarkidetza deberán remitir por escrito la baja de Elkarkidetza a la Institución.

La institución abonará la cuota institucional a todas las personas trabajadoras. – Art. 94

- Las instituciones aprobarán Planes de Relevo Generacional similares a los ya aprobados en otras instituciones Locales y Forales de la CAPV, que consistirán en la acumulación de compensaciones de tiempo a cambio de participar en programas de mentoring o transferencia del conocimiento. Para ello, Eudel, elaborará una propuesta marco de referencia de aplicación de todas las Instituciones. – Art- 95
- La jubilación parcial será de aplicación al personal funcionario en cuanto entre en vigor.

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

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

El personal funcionario interino que, por causas de accidente laboral o enfermedad profesional, se les reconozca una incapacidad permanente total, tendrán derecho, así mismo, a la percepción del doble de la cobertura general.

La edad máxima para que sea reconocido el derecho a percibir el doble de la cobertura en los casos de incapacidad permanente total se establece en 63 años salvo para aquel personal funcionario de carrera o contratado laboral indefinido que no reúna los requisitos legales para acceder a la jubilación voluntaria al alcanzar dicha edad, en cuyo caso se procederá al abono del doble de la cobertura general.

La cobertura será de un mínimo de 50.000- euros. Doble capital en caso de muerte por accidente y triple capital en caso de accidente de tráfico, conforme a las actuales condiciones de la póliza. En todo caso los criterios de abono serán los mismos que los de la Póliza. No se hará responsable en Ayuntamiento de aquellos casos de accidente no contemplados en la Póliza

50.000 euros, 100.000 y 150.000. – Art.98

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

PRIMERO.- Tendrán derecho quienes ostenten la condición de personal funcionario de carrera, o empleado laboral fijo, que sean declarados con una incapacidad total para el puesto habitual que ostentan en la fecha de tal declaración, tanto por motivos de enfermedad común, enfermedad profesional, como por accidente laboral.

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

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

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

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

Así mismo y para las agrupaciones profesionales sin requisito de titulación (antiguo Grupo E) se omitirá el requisito de la escala, pudiendo ofertarse vacantes de diferente escala.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Anualmente se podrán conceder anticipos reintegrables- préstamos de consumo, con destino a todo el personal empleado municipal. Con cargo a esa consignación se concederán cantidades reintegrables en un máximo de 48 mensualidades para atender a las necesidades siguientes:

Para adquisición de vivienda habitual; hasta 12.000,00 €

Para amortización de crédito destinado a adquisición de vivienda habitual o realización de obras en la vivienda habitual: hasta 9.000,00 €

Para necesidades varias: hasta 6.000,00 €

Los préstamos concedidos para adquisición, amortización de crédito o realización de obras en vivienda habitual requerirán justificación de la aplicación del importe al fin indicado.

Los préstamos concedidos para necesidades varias no requerirán justificación alguna.

El personal funcionario de carrera o contratado laboral fijo en plantilla tendrá derecho a la concesión de anticipo reintegrable desde el día siguiente a la toma de posesión o firma de contrato laboral.

El personal funcionario interino, el contratado laboral de duración determinada, el personal eventual y el personal funcionario en prácticas con un mes de antigüedad, tendrán derecho a la concesión de anticipo reintegrable, siempre que adjunten junto con la solicitud, el afianzamiento personal y solidario por parte de dos personas empleadas municipales, personal funcionario de carrera o laboral fijo, o mediante Aval bancario.

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

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

- Regular la formación en jornada laboral con una bolsa de horas obligatorias al año en jornadas laborales. – Art. 104
- En el marco de un Plan de Racionalización se transformará la categoría de personal auxiliar administrativo en personal administrativo.

Promocionar a grupo C1 aquellas categorías que para el acceso a C2 se haya solicitado un grado medio de FP.

Programación de cursos de capacitación para la promoción de grupo E (en la actualidad, Agrupaciones Profesionales) al C 2, del C2 al C1 y del grupo C1 al A, creación de un cuerpo de gestión grupo B con titulación de Técnico Superior, igualmente en el ámbito profesional de los grupos A2 y A1 se pone de manifiesto la necesidad de aumentar el grado de profesionalización del área directiva, estructurándose un modelo de carrera profesional en dicha área.

Durante la vigencia del presente acuerdo se iniciará el proceso correspondiente para la progresiva incorporación del personal perteneciente al grupo de Agrupaciones Profesionales, en el grupo C2, continuando así mismo con la transformación de Auxiliares Administrativos con dos años de servicio al grupo de Administrativo C1. Todo ello orientado al desarrollo de una verdadera carrera profesional mediante la evaluación del desempeño.

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

- Fomentar medidas de apoyo a la salud mental de las personas trabajadoras.
- Impulsar en las administraciones locales la implantación del servicio activo modulado, tanto por motivos de edad (mayores de 55 años) como por motivos de salud. – Art.111
- Los delegados y delegadas de prevención dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales
- Con respecto a la vigilancia de la salud. Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a la plantilla municipal.
- Cambio en redacción de Capítulo XVI. “Igualdad de oportunidades. medidas de protección contra el acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual y acoso por identidad o expresión de género y la violencia de género”.
- Elaboración anual de estudios de brecha salarial

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

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

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

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

TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO

- Durante la vigencia del convenio se pondrán en marcha planes para la mejora de la calidad y la gestión de los servicios.
- En cada Entidad se creará una comisión con objeto de: Mantener la gestión directa de los servicios públicos y el estudio de los ya privatizados; subrogación, Condiciones laborales, de empleo, criterios de adjudicación, la participación Sindical, para su reversión a la gestión directa.
- Las condiciones laborales del personal que gestionan los servicios de titularidad pública serán equivalentes a las de la Administración titular del servicio, determinándose para ello en los pliegos de condiciones generales y técnicas.
- Para la prestación de los servicios públicos, bien los gestionados directamente o con gestión indirecta, no se recurrirá a la contratación de ETTs.
- Finalizar los procesos de consolidación, OEP, etc. con el objetivo de cumplir con lo previsto en el artículo 61.2 del Udalhitz 2008-2010.

TÍTULO NOVENO. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

- Incluir un sistema de gestión medioambiental y planes de sostenibilidad, con el objetivo de implantar y negociar buenas prácticas, respetuosas con el medioambiente
- Se creará la figura del delegado o delegada de medioambiente